



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación
Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Br. Cortez Egusquiza, Raúl (ORCID: 0000-0002-1655-5006)

ASESOR:
Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi Padre Celestial por no apartarme de su amor, también a mis padres porque sus oraciones son mi fortaleza, a mis hijos que son mi motivación constante de superación, a mi familia por darme la paz, la felicidad, comprensión y el amor que necesita mi alma cada día y a mis hermanos que llenan de bellos momentos mi vida, para todos ustedes va mi agradecimiento y amor.

Agradecimiento

Deseo manifestar un sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo – Escuela de Postgrado, por haber permitido ahondar nuestros conocimientos y darnos la oportunidad de crecer profesionalmente, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas y a nuestro asesor de tesis, quien con paciencia y dedicación ha permitido la finalización de la mencionada tesis.

Así también, al Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” por haber extendido la autorización y brindar las facilidades para la realización de la investigación.

Página del Jurado

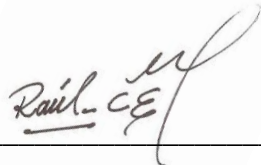
Declaratoria de autenticidad

Yo, Raúl Cortez Egusquiza estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Ate; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019”, presentada, en 109 folios para obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 08 de marzo de 2020



Raúl Cortez Egusquiza

DNI: 25758003

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	01
II. Método	16
2.1 Tipo y Diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
3.1. Análisis Descriptivo de las variables	22
3.2. Resultados inferenciales	25
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	41
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de los instrumentos	45
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	47
Anexo 4: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución donde se efectuó el estudio	52

Anexo 5:	Base de datos de la prueba piloto	55
Anexo 6:	Base de datos de la muestra	58
Anexo 7:	Certificados de validez de contenido de los instrumentos	63
Anexo 8:	Artículo científico	76
Anexo 9:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	89

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional	17
Tabla 2	Operacionalización de la variable Calidad Educativa	17
Tabla 3	Validez del cuestionario sobre Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa	20
Tabla 4	Confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional y la Calidad Educativa	20
Tabla 5	Resultados descriptivos de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones	22
Tabla 6	Resultados descriptivos de la variable calidad educativa y sus dimensiones	23
Tabla 7	Prueba de correlación de Rho Spearman para el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa, con sus dimensiones.	26

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Resultados descriptivos de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones	22
Figura 2: Nivel de Liderazgo Transformacional según dimensiones	23
Figura 3: Resultados descriptivos de la variable Calidad Educativa y sus dimensiones	24
Figura 4: Nivel de Calidad Educativa por dimensiones	24

Resumen

En la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate, 2019”, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados al personal docente nombrado y contratado. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: (0,902) para la variable Liderazgo Transformacional y (0,906) para la variable Calidad educativa.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y calidad educativa según el personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate 2019, se concluye que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo Transformacional y Calidad educativa. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman ($\text{sig. bilateral} = .000 < 0.01$; $\text{Rho} = .490$).

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, organización, calidad educativa.

Abstract

In the research entitled: "Transformational leadership and educational quality in the Institute of Technological Higher Education Huaycán - Ate, 2019", the general objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and educational quality in the Institute of Higher Education Technological "Huaycán" of Ate 2019.

The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 80 teachers. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the appointed and hired teaching staff. The expert judgment was used for the validity of the instruments and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: (0.902) for the Transformational Leadership variable and (0.906) for the Educational quality variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship between transformational Leadership and educational quality according to the staff of the Institute of Technological Higher Education "Huaycán" of Ate 2019, it is concluded that there is a direct and significant relationship between Transformational Leadership and Educational Quality. What is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .490).

Keywords: Transformational leadership, organization, educational quality.

I. Introducción

En el medio internacional, en Finlandia la educación, así como en los países de oriente, se preocupa por la evolución del liderazgo en sus alumnos, educadores y gerentes, lo que conduce a casa de estudios formadoras de excelencia, expreso Sahlberg (2015), en nuestro país es débil el aprovechamiento del liderazgo y el incorrecto manejo de una gestión congruente a las tendencias y mejoras mundiales; aún, es lejano alcanzar propósitos y fines organizacionales de nivel alto y competencia. Según Barrow y Leu (2006), el problema de la educación es muy compleja y en ese contexto, las personas tienen que estar predispuestas a los cambios para lograr una calidad educativa, dando avance al compromiso de los docentes mediante un buen liderazgo, una excelente gestión que logre el bienestar totalizado en la casa educativa. Hoy en Perú, el sistema de educación reclama nuevos desafíos para obtener la grandeza que todos proyectamos, muchos literatos de los distintos enfoques de comisión de políticas en el ámbito de educación, perciben que las entidades educativas deben poner en marcha el liderazgo directivo. Díez (2010), afirmó que el segundo factor más influyente en los resultados escolares después del maestro es el liderazgo directivo en la institución a la cual pertenecen, de esto depende la calidad educativa; aunque, en los últimos años los directores en cuanto a la gestión escolar han dejado de referirse a cuestiones netamente administrativas, esto quiere decir que se preocupan más en las tareas que en las personas. De acuerdo a Boaden (2014), todos tienen el conocimiento de que uno de los criterios más relevantes para conseguir una excelente gestión en lo educativo, es desarrollar una merecida práctica de competencias a nivel de lo institucional, académico y administrativo. Todos estos elementos consolidan el cimiento para construir el anhelo de aplicar calidad en las organizaciones educativas.

En la última década, en muchas instituciones formadoras se ha detectado una mala práctica referente a los servicios de calidad en lo general. Lo que ha permitido que se adecuen diferentes aspectos que refuercen a los que dirigen la casa de estudios en el apoyo de conocimientos y destrezas sobre la conducción de la labor del director, que faciliten alcanzar fortalezas de calidad en lo educativo. En el país de Colombia, se promovió un plan importante de cambio transformacional en la dirección institucional, que de acuerdo a un estudio llevado a cabo por Quintana (2018), precisa que, hay ausencias de

transparencias sobre el entendimiento de la “calidad educativa” y no hay una precisión sobre qué elementos o temas aborda la aplicación de la calidad. Así mismo, Ardila (2011), sostiene, que hay un vacío de conocimiento científico de los contenidos y reseñas sobre la calidad en la educación, por esto, el personal directivo obedece sus tareas según sus propias interpretaciones y de acuerdo a su manera particular de hacer gestión. Por tanto, sucede que la calidad que debe existir en el servicio educativo, sea una quimera al momento de evaluar y contrastar los éxitos de la institución. También, Hernández, García y Navarrete (2017), dan a conocer que en el Perú hay 43,000 directores de instituciones educativas y que son ellos quienes deben liderar la práctica de calidad en los próximos años, los responsables de las diferentes casas de estudio no ejercen un rol de líder si no de administradores, es por ello, que el administrador es la persona que según la autoridad que posee es el que ordena al grupo en cuanto al cumplimiento de sus labores, sin embargo, el líder es quien motiva, es quien mueve sentimientos y emociones dando a conocer el objetivo que se quiere lograr.

El Ministerio de Educación (2011), requiere del personal directivo que sean líderes pedagógicos, que refuercen la confianza, que sepan escuchar y que apoyen al maestro a resolver problemas que surjan en el aula. Toda institución educativa requiere de líderes eficaces que encaminen con conocimiento, vocación y pasión a la institución educativa. Desde estos últimos años en el Perú el Estado propone reflexionar sobre su práctica pedagógica. El maestro que requiere la sociedad es un maestro gestor, que realice cambios en la práctica de la enseñanza, donde los estudiantes logren las competencias y capacidades que requiere una sociedad cada vez más exigente. Para contextualizar la realidad problemática del liderazgo transformacional y la calidad educativa se abordará el tema, de lo general a lo específico. El desafío de la educación aspira a romper con viejas y mecánicas rutinas, tarea muy difícil pero no imposible de realizar pero que no han significado sino una traba en el desempeño de las actividades del docente; en su buen trato, en su comunicación de tipo asertiva, en sus relaciones interpersonales. Por esto, para el 2021 se pretende que el sistema educativo peruano cumpla con las exigencias del mundo actual.

El personal encargado de la administración educativa, debe propiciar un trabajo integrado entre directivos y docentes a favor de los estudiantes, a fin de garantizar una formación íntegra y de calidad en función a lo requerido por el MINEDU (2015), la administración educativa tiene como fin dirigir, crear y ser un soporte en la institución educativa, sobre la base de la planificación, ejecución y evaluación curricular, los procesos internos que muestren equidad y eficiencia, logrando aprendizajes significativos. Asimismo, Bracho, Garcia y Jimenez (2012) afirman que los cargos directivos deben caer en manos de profesionales competentes, con aptitudes y actitudes adecuadas, poseedores de un liderazgo transformacional, capaces de propiciar una administración eficiente y eficaz. Sin embargo, los directivos que demuestran el liderazgo, suele ser muchas veces tradicional, es decir, meramente administrativo.

Por ello, en estos tiempos es urgente y necesario que las instituciones educativas, mejoren en lo concerniente, al ámbito académico, administrativo e institucional, que sus alumnos tengan una formación integral, con carácter científico, tecnológico y humanístico en constante innovación y aplicando metodología activa – participativa dentro de una cultura productiva – empresarial y de armoniosa convivencia ético – moral, académica y social; para ser insertado al mercado local, regional y nacional, así lo fundamenta la Ley N° 30512 (2016). Por ello es necesario, en estos tiempos aplicar adecuadamente acciones y herramientas donde el personal directivo y jerárquico deben intervenir activamente para garantizar una gestión educativa de calidad, impulsador de innovación y permanente cambio.

De acuerdo a lo que expresamos, según Holmes y McElwee (2005), las habilidades y talentos permitan, promover y fortalecer el trabajo en equipo, motivación al personal, comunicación asertiva y un fuerte compromiso de aplicar los principios en el desempeño de sus funciones. Para tal fin es necesario que las instituciones sean lideradas por profesionales que cumplan eficaz, eficientemente y efectivamente una gestión de calidad, así sostiene, Cruz-Ortiz (2013), El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Huaycán” viene hace buen tiempo dirigiendo esfuerzos en el ámbito académico, administrativo e institucional para convertirse en una Institución que brinda calidad educativa, sin embargo, no solo depende de los recursos económicos y financieros que

genera el instituto a través de su recaudación por diferentes conceptos, además, para poder lograrlo, es necesario e importante aplicar adecuadamente un estilo de liderazgo capaz de armonizar y fusionar todos los elementos organizacionales y permitir a través de una excelente gestión, que la institución cuente con alumnos, sean altamente preparados académicamente, promover sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, y al término de su carrera que sean capaces de desempeñarse en los variados sectores de la producción del país, si no fuera así, no podríamos contribuir con el desarrollo de nuestra localidad, región y/o país. Por lo tanto, es importante determinar si el liderazgo transformacional permite un mayor diálogo, comunicación, compromiso, motivación para que el personal de la institución pueda trabajar en equipo, identificando las diferentes necesidades, evaluar alternativas, tomar decisiones llevando a cabo estrategias, encontrando satisfacción en el esfuerzo realizado de acuerdo a su función y al mismo tiempo que la institución pueda obtener resultados favorables y alcanzar sus objetivos.

A fin de hallar dicha relación, se empleó búsquedas minuciosas en variados repositorios y hallando los enriquecedores antecedentes internacionales: Mora (2016), sustenta que las actitudes y aptitudes del personal directivo y jerárquico son importantes para la buena administración de los bienes tangibles e intangibles, deben inspirar en los docentes, formar parte de la visión, motivarlos e inspirarlos a la adecuada práctica pedagógica y convivir en un clima laboral favorable para la mejora de la calidad educativa. Así también, Parra (2015), afirma que, el personal directivo y jerárquico deben orientar adecuadamente el trabajo, para que su personal lo pueda ejecutar, si no fuera así, es porque las autoridades institucionales no ejercen adecuadamente el liderazgo, porque solo imparte órdenes y no se involucran y lograr la mejora trabajo organizacional. Del mismo modo, González (2016), declara, que los docentes poseen ciertas características tales como carisma, estimulan al desarrollo de nuevas ideas en sus estudiantes, son honestos, guardan buena relación con sus estudiantes, de esta manera, ejerce un liderazgo eficaz logrando su propósito de aprendizaje al proyectarse como un líder transformador. También, Rodríguez (2018), afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y de esta manera, deben conjuntamente elaborar estrategias para alcanzar los aprendizajes esperados en los alumnos.

Para Bernal, Martínez y Parra (2015), manifiesta que, es necesario obtener una gestión adecuada, tener un diverso conocimiento de la normativa educativa, liderazgo organizacional y uso óptimo de recursos, siendo todo ligado a la convicción, entendimiento y ganas de trabajar, lo que permitiría su mejora de manera activa, resolutivo, inclusiva y emprendedor, acorde a una casa de estudios, con procedimientos innovadores de mejora continua y fortalecimiento de líderes. Así también, Gamboa (2015), concluyó, que la guía pedagógica muestra importantes escenas de participación e colaboración en la sociedad y la institución, pero también, existe la necesidad de desarrollar un plan de formación profesional docente que reafirme y oriente el desempeño pedagógico hacia nuevos enfoques de aprendizaje y enseñanza, donde desarrollar las competencias son características fundamentales de la calidad de la educación. Del mismo modo, Torres, Lastenia y Prieto (2016), sostuvieron en su estudio, el acompañamiento que existe entre la conducción gerencial y las prácticas de la calidad en lo educativo. Así mismo sostuvieron, las horas lectivas permiten lograr la calidad en los servicios educativos. Además, Torres (2017), certifica que, el resultado hallado con el instrumento aplicado, han demostrado que los patrimonios son finalmente pocos, un detalle relevante para dirigir esfuerzo en mejorar las infraestructuras, mobiliarios, entornos y espacios de la institución, obteniendo el beneficio para el alumno. además, se debe tomar en consideración es que los formadores expresan estar agradecidos y motivados con su compromiso educativo, pero las habladurías de los apoderados de los alumnos desmotivan poder seguir dando lo mejor de ellos en su trabajo docente.

Para Ávila (2017), sostiene, que ofrecer calidad en los servicios educativos es lo importante para lograr el desarrollo institucional, políticas acordes a la coyuntura, así también proporcionar lugares de relajación y tranquilidad para que los alumnos se sientan identificados y quieran a su casa de estudios. Así mismo, Romero (2016), sustenta que, el plan de estudio debe estar acorde con el proyecto educativo, estableciendo adecuadamente el perfil, relacionando con los detalles generales. Del mismo modo, Navarro (2017), concluyó que, los cursos con temas de actualización, permitirán a los formadores mejorar su práctica en lo referente a las metodologías, didácticas y estrategias de aprendizaje y enseñanza, lo que generara un ansiado cambio que responda a desafíos de la educación y que posibilite obtener la calidad en lo educativo.

Los antecedentes en el ámbito nacional, asimismo, Luis (2019), sostiene que, el liderazgo transformacional, permite la adaptación a situaciones nuevas en las que se requiere motivar a los docentes para lograr el trabajo en equipo a fin de obtener resultados eficientes y efectivos, lo que permitirá la calidad en los servicios educativos. Además, Calle (2015), concluye que, existe relación significativa porque el líder orienta su desempeño a partir de una gestión transformadora, donde hace participar a la comunidad educativa. Los directivos desarrollan y aplican el liderazgo transformacional adecuadamente para las relaciones interpersonales, además, toman mejores decisiones y ofrecen un servicio de calidad. Asimismo, Arieta (2018), afirma que, la labor de los directivos es importante para promover las buenas relaciones laborales, fortalecer el clima organizacional, donde se impulse a los docentes en mejorar el proceso de aprendizaje enseñanza, aplicar una gestión participativa y conciliadora para elaborar y actualizar los documentos de gestión para trabajar coordinadamente rumbo al mejoramiento de los servicios educativos de calidad. Para, Huayllani (2018). Sostiene que, el docente y el estudiante deben desarrollar competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente el proceso de enseñanza para alcanzar una buena gestión institucional.

Además, Arellano y Zumba (2015), certifica que, a través de su estudio, puede indicar la unión entre calidad educativa y trabajo del formador, concluyendo que hay indicios para afirmar que existe una visible correlación. Afirmando que la calidad educativa siempre dependerá del trabajo del formador en clase, recomendando que se debe estar listo y profesionalmente competente para ejercer su labor. Así mismo, Ramos (2017), concluyó que, es necesario la idoneidad del formador del cual se espera que sea un líder de aula, garantizando las condiciones de alta calidad, así mismo, manifiesta que el estilo de liderazgo del formador promueve la planificación, la organización y dirección para ansiar la anhelada calidad en la institución. Para Huamán (2017), certifica que la gestión administrativa y la calidad educativa tienen excelente correlación, se logrará una buena gestión siempre que la autoridad, disponga de notoria capacidad de liderar y conducir a la casa formadora. Además, Chipana (2017) sostiene que, las autoridades deben ser las encargadas de orientar, coordinar y articular los procedimientos de la institución, de forma que la casa de estudios siga realizando esfuerzos a mejorar la calidad educativa, por lo que requerimos de actividades planificadas, de orden secuencial y

participativa. Para Yabar (2016), afirmó que una gestión educativa será buena si solamente sus estamentos practican la eficiencia, desarrollando sus procesos y sistemas con propósitos y fines compartidos de forma transparente.

Se empezará con la variable liderazgo transformacional. A saber: Burns (1978), estableció el llamado liderazgo transformacional, usado por los líderes políticos para modificar los valores de quienes los seguían, pero Bass (1985) expandió la repercusión del liderazgo dentro de los entornos organizacionales. Este estilo cambia las formas de dirigir el trabajo e inspira a los trabajadores, desempeñarse más allá de sus expectativas propias. Para Yukl (1989) los líderes transformacionales logran tales resultados mediante la alineación de los sueños de sus seguidores con los de la organización y proporcionando un ideal inspirador de su futuro. Así mismo, Dubinsky, Yammarino y Jolson (1995), afirman que, los líderes se consideran activos, optimistas cuando se refieren al futuro, porque les despiertan y hacen crecer su motivación de los trabajadores. Además, para Bono y Judge (2004), los trabajadores buscan dentro de la organización un modelo a seguir, valorando entre sus características, que tengan principios éticos sólidos y motivar al logro de los beneficios del grupo sobre beneficios individuales. Para Fischman (2010), sostiene que, un líder Transformacional busca el bienestar de quienes lo siguen, los alienta a esforzarse, elabora reconocimientos, da poder y los desafía de manera permanente.

Para, Bracho y García (2013), quienes afirman que este liderazgo busca estimular la conciencia de los colaboradores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales. Además, Bass y Alvarez (2016), mencionan cuatro características del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo. Es influyente porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable. Antepone las necesidades ajenas sobre las suyas; enfrenta riesgos y muestra una conducta intachable. Así mismo para Álvarez (2015), asegura que, el líder consigue la transformación de los subordinados, por tanto, todos trabajan unidos para el cumplimiento de sus propósitos organizacionales. Además, Ordóñez (2011), sostiene que en el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica.

Para Braun, Peus, Weisweiler y Frey (2013), en sus estudios realizados en Ohio State University, el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y espera a que los colaboradores mantengan un buen desempeño, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. El líder escucha a los trabajadores con sus problemas personales como también les trata a todos por igual. Del mismo modo, Cruz (2017), manifestó que, las personas pueden voluntariamente asumir por un periodo de tiempo, los objetivos de un grupo como propio. Por ello el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto.

Así también, Palomo (2015), manifestó que, el liderazgo transforma el sueño en realidad. El sujeto sueña en el día con los ojos abiertos es más peligrosa por lo que hace realidad esa visión con el apoyo de sus colaboradores. Por lo tanto, en estos tiempos de los cambios continuos en la sociedad, las instituciones educativas merecen ser dirigidas por personas preparadas académicamente como emocionalmente, porque de ellos depende la mejora de la calidad educativa. Para Ramos (2015), expreso que, el líder transformacional es pro activo enfocándose en estimular de manera persistente, así como también despiertan en la persona investigar temas claves para la mejora de la organización, mientras aumentan la confianza en sí mismo eleva su autoestima y por ello aumenta la producción en el trabajo, son optimistas y trabajan en equipo. Es así también que, Rafferty y Griffin (2014), mencionaron que los líderes pueden transformar a sus seguidores dándoles importancia y valorando el resultado de su trabajo. En síntesis, el líder transformacional tiene éxito por que motiva, organiza, aumenta la confianza, les compromete ir más allá de sus propios intereses para lograr objetivos trazados por la organización dentro de un clima de paz y armonía, como su propio nombre lo dice transforma la conducta del seguidor brindándole confianza, le prepara para un mejor desempeño, le brinda la información clara y tiene claro la meta de grupo.

En palabras de Huici, Molero, Gómez y Morales (2012), el liderazgo transformacional conlleva a desarrollar la concientización del seguidor al trabajo en favor de todo el grupo dejando de lado los intereses personales. Así también, Martínez (2004),

menciona su importancia en la medida que induce a una interrelación entre los líderes y los seguidores, logrando compromisos personales en favor de la institución. Según Fischman (2005), afirma que el sentido del humor en las organizaciones es importante porque hace que los trabajadores se sientan relajados y ello les permitirá ser creativos y por ende optimizar la producción. Para Covey (2007), este liderazgo es una hazaña pública que se hacen con los demás, cimentados en el trabajo silencioso del líder. Además, Sylvester (2015), afirma que, en el líder se deben observar ciertas virtudes y principios que repercutan en el trabajo organizacional. Los seguidores apreciarán sus cualidades personales, los cuales favorecerá la comunicación efectiva para coordinar y lograr propósitos elevados en la organización. Según Varela (2010), donde plantea que el liderazgo transformacional tiene por finalidad estimular la conciencia de los trabajadores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales.

A partir de la revisión teórica sobre la primera variable liderazgo transformacional, Para Fischman (2010), quien cita a Bass (1985), desarrolla cuatro dimensiones, que debe cumplir un sujeto con rasgos de liderazgo transformacional: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individual. La primera dimensión estimulación intelectual busca que el líder asuma riesgos y quiebre el orden establecido. Pese a que esta dimensión podría verse orientada al entrenamiento o capacitación, en realidad está relacionada con la creatividad y la innovación tal como lo manifiestan: Fischman (2005), quien coincide con Bass y Álvarez (2004), el líder promueve en sus seguidores innovación y creatividad, el líder no usa crítica destructiva en público, si no solicita nuevas ideas para solucionar problemas cada vez más complejos, el líder despierta en sus seguidores la investigación con la finalidad que desarrollen su autonomía. La segunda dimensión motivación inspiracional anima al líder a trazarse una visión y compartirla con los suyos. Es decir, tanto líderes como seguidores se involucran para visionar el futuro trazando metas en común y estableciendo compromisos. Asimismo, trata sobre la habilidad del líder de motivar a las personas para alcanzar mejores logros, a partir de mayores esfuerzos y el convencimiento de sus seguidores dispuestos al cambio, para un mejor rendimiento, inspirándoles, alentándoles a realizar trabajos extras para el logro de los objetivos. Según, Bracho y García (2013),

sostuvieron que, el líder tiene la habilidad de alentar a los seguidores a ser optimistas, inspirar y mejorar las expectativas del grupo, estos líderes son reconocidos por ser personas con pensamiento positivo, coherentes capaces de tomar decisiones adecuadas, por ello son ejemplo a seguir. Así también tenemos a Ganga, Villegas, Pedraja, y Rodríguez, (2016), los líderes son entusiastas, inspiradores por lo que motiva y despierta el espíritu de equipo dentro de una organización. En resumen, se puede afirmar que el líder empuja alienta al equipo mediante la sensibilización para lograr cambios radicales en la empresa mediante la solución de contratiempos, si mejora la empresa mejora la condición de vida del grupo.

La tercera dimensión consideración individual busca que el líder se preocupe por los otros. Este es quizá la más compleja de las dimensiones pues implica que el líder preste atención a las necesidades de sus seguidores los cuales son vistos como seres humanos; de esta manera, actúa como un entrenador. Asimismo, el líder sabe escuchar y es empático. A su vez, la consideración individual es un tratamiento personalizado que se ofrece a los docentes, a fin de lograr la satisfacción del personal docente de parte del directivo, tomando en cuenta los intereses y necesidades del personal que labora con él. Así mismo Godoy y Bresó (2013), menciona que el líder transformacional influye en sus seguidores brindándoles apoyo y oportunidades de mejorar, dialogando con cada uno de ellos, brindándoles consejos y promoviendo la confianza en sus seguidores de esta manera se gana el respeto y el cariño, por su conducta moral y ética es decir es empático. En la opinión de Minaya (2014), se definió como: La capacidad que tienen los líderes para adaptarse a diferentes situaciones y la manera de solucionar problemas complejos.

La cuarta dimensión influencia idealizada muestra al líder como ejemplo de integridad (elevado estándar moral), inspirador de confianza, lo que favorece que sea visto como un modelo a seguir, donde es importante el autoconocimiento. El líder debe ser un ejemplo a seguir, esto conlleva a ser admirado, inspirar confianza, ser coherente, poseer elevados estándares de moralidad y su imagen debe ser digna de admiración y respeto por sus seguidores para influir positivamente en los docentes. Para Fierro y Ramos (2017), manifestaron que, el líder trata a los seguidores de forma especial y personal, de esta manera conoce un poco más de sus intereses, gustos y necesidades de su desarrollo.

Son muchas las definiciones del concepto de calidad, aunque con distintas matizaciones es enfatizada en la importancia del cliente quien es la pieza fundamental en la educación y sin cuya presencia éste dejaría de existir. La Calidad educativa, entre las teorías de definiciones que conciernen a la investigación, es posible mencionar algunas importantes para comprender la variable calidad educativa. Por ejemplo, la Unesco (2015), ha subrayado que la calidad de la educación, hace referencia a una Institución sistemática y por tanto, se entiende la interdependencia entre los diferentes elementos en la labor diaria de la institución. Se puede precisar que la calidad de la educación detalla los niveles de exigencia que deben tener los trabajadores, para enfrentar los retos del desarrollo humano, considerando también la práctica de su ejercicio en el trayecto de su existencia; entendemos por tanto que la calidad en la educación es un método de orientación para mejora de resultados y por tanto contiene labores significativas en el ámbito de la educación, en sus competencias de nivel institucional, académico, administrativo todo ello acorde con una gestión comunitaria. Según Ramírez (2017), sostiene que, la calidad en la educación, se refiere a resultados favorables que la sociedad valora, reconoce y felicita. Para la OCDE (2018), sostiene que, la calidad en la educación, se refiere a una lista extensa de detalles que posibilitan el desarrollo de nuestra labor docente en condiciones ideales, donde el alumno es el favorecido. Concluyendo que, la calidad siempre dependerá del tipo de resultado de gestión que se desarrolle tanto interno como externo.

Para, Ruiz (2013), quien sostiene que, la calidad educativa se entiende como el nivel más alto obtenido en colaboración de sus trabajadores, haciendo lucha a los desafíos y adversidades para el desarrollo humano. La educación en las instituciones educativas, pueden ser monitoreadas y evaluadas por indicadores de calidad, los cuales se relacionan con los resultados, estos son evaluados en las siguientes áreas: institucional, académico y administrativo. Sin embargo, hay otros elementos que son importantes considerar, como por ejemplo el entorno social, si la institución es reconocida y valorada por la sociedad entonces la misma hará las recomendaciones y se contará con un alto número de alumnos. Otro sería, el clima urbano si las relaciones son adecuadas habrá mucha colaboración e integración entre comunidad e institución. Para García (2009), Considera que, la calidad en la educación se logra si aprovechamos información mediante temas y

contenidos para convertirlas en herramientas a favor de la educación. Para Montes y Gamboa (2018), manifiestan que, las concepciones sobre calidad educativa han sido modificadas en las ultimas décadas; ahora hay muchos que consideran que la calidad de la educación se logra mejorando los resultados académicos de los alumnos, así también por el reconocimiento que pueda tener el centro educativo de parte de la comunidad. Según Montes, Romero, y Gamboa (2017), sostienen que, se puede hablar de la calidad educativa: siempre y cuando se da la calidad en la enseñanza y se tenga alumnos de alto nivel, con estándares no solo referente a lo académico sino también en una formación integral y sólida, preparados para hacer frente a los desafíos y oportunidades que estos tiempos presentan para esta juventud.

A partir de la revisión teórica sobre la segunda variable calidad educativa, para Ruiz (2013), citando a la UNESCO, introduce 3 dimensiones de calidad educativa que cumple una institución: eficacia, eficiencia y pertinencia. Dimensión 1 Eficacia, se alcanzará si el personal directivo promueve que se logren los propósitos institucionales que se persiguen, será así, si hay un liderazgo que la casa de estudios necesita. Todos los entes deben estar comprometidos en obtener resultados favorables producto de sus labores académicas y administrativas. Es decir, la labor de hacer bien las cosas en la institución no solo dependen del personal directivo y jerárquico sino de todos los estamentos. La gestión para ofrecer calidad educativa consiste primero en considerar cuán importante es la planificación acompañado del liderazgo, el trabajo de cada uno del personal de manera profesional, realizado de manera coordinado y colaborativo. Cuando la calidad de la educación está centrada en el alumno, los resultados son alcanzables por la institución.

Dimensión 2 Eficiencia, una organización educativa se logra su eficiencia, cada vez que hace uso correcto de los recursos de la institución como son humanos, financieros, materiales, pedagógicos, y económicos, para la cosecha de sus propósitos. Usando coherentemente sus recursos será fácil de obtener la calidad educativa. Otro elemento importante a considerar son los tiempos en los procesos de atención, como los tiempos en la planificación de clases. Para Schemelkes (2008), afirma que, la calidad es la consecuencia de la suma de recursos para formar un producto o servicio con grandes

características de valor. Por consiguiente, para comprender mejor que es calidad educativa, primeramente, es importante definir a la educación. Por tanto, se minimizan los tratados sobre calidad educativa, mientras que la educación se imparte de forma tradicional, diferente a los propósitos de una escuela activa. Para la Dimensión 3 Pertinencia, según Márquez (2009), es importante considerar y hacer esfuerzos integrales para la persona tenga el derecho y bendición de una educación justa e integral según los altos estándares de calidad reconocidos y vigilados por nuestra sociedad. La investigación propuesta tiene relevancia social, en estos tiempos, en el sector de educación, se está promoviendo políticas de estado para alcanzar la calidad de servicio a la nación de Perú. El crecimiento y desarrollo de nuestra nación muestra variados aspectos para considerar y aplicar en las instituciones para que puedan brindar en sus servicios, la calidad de la educación a los estudiantes. Por ello, considero que mi investigación, permitirá ofrecer resultados y conclusiones muy objetivas; a través de las cuales me permitiré recomendar propuestas de solución para optimizar y mejorar la atención a las personas que desean y merecen una calidad en la educación, de acuerdo a los criterios y políticas educativas que indica la Ley, que le concede y otorga a los sujetos.

El Problema General: precisa ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019? Problemas específicos: Problema específico: 001 ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019? Problema específico: 002 ¿Qué relación existe entre la inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019? Problema específico: 003 ¿Qué relación existe entre la estimulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019? Problema específico: 004 ¿Qué relación existe entre la consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?,

La justificación al estudio es necesaria e importante para sociedad educativa porque ofrece en detalles las ventajas de un liderazgo transformacional y como favorece para lograr la calidad educativa dentro del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Huaycán – Ate 2019, por lo tanto, esto contribuirá positivamente en el nuevo modelo que deberán aplicar el personal directivo y jerárquico. La información obtenida y redactada en el presente documento es múltiple pero precisa, se explica la relación de dos variables estudiadas que son el marco teórico. El estudio permite primeramente considerar que hay un recurso muy importante que no está siendo aprovechado por la institución y el cual permitirá que la realidad sea modificada con características ideales gracias al buen uso del liderazgo transformacional, Asimismo, ofrece nuevo material bibliográfico para que puedan considerar al tomar decisiones para mejorar las condiciones de calidad en una organización educativa, finalmente la investigación ofrecerá oportunidades de mejora para el tecnológico de Huaycán de Ate.

El personal directivo con la finalidad de mejorar sus actitudes y aptitudes y contribuir con mejores prácticas a nivel pedagógico y administrativo. Por tanto, a nivel práctico también contribuirá con la formación o fortalecimiento de la identidad institucional, pues quien conoce su institución a fondo crea un vínculo emocional que deriva en compromisos positivos. Epistemológicamente, esta investigación contribuirá con conocimientos teóricos, los que impactarán probablemente en la planificación curricular o en las decisiones que posteriormente se tomen. Metodológicamente, esta investigación es cuantitativa cuyos resultados son temporales ya que están sujetos a nuevas confrontaciones teóricas y propician nuevas interrogantes, abriendo, de esta manera, nuevos caminos a la investigación. Para este estudio se usó técnicas de investigación, las cuales permitieron obtener información valiosa sobre estilos particulares de liderar a las organizaciones educativas y así mismo para un sobre saliente gestión, por tanto, se está planteando dos instrumentos mediante cuestionarios, permitiendo el estudio de las variables. Este estudio se justifica entre la implementación del Liderazgo de una institución educativa con su calidad educativa en la prestación de sus servicios. Para Díaz (2007), sostiene que, hay relevancia social, en la implementación del liderazgo transformacional y su relación con la calidad educativa, porque permite tomar en consideración y a conciencia lo que se debe planificar y lo positivo que puede aportar su implementación en las instituciones en estos tiempos, donde hay muchas oportunidades y desafíos.

En lo que concierne al Objetivo General, se consideró Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Para ello se ha considerado el Objetivo específico: 001. Determinar la relación que existe entre la Influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Objetivo específico: 002, Determinar la relación que existe entre inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Objetivo específico: 003, Determinar la relación que existe entre estímulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Objetivo específico: 004, Determinar la relación que existe entre la consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

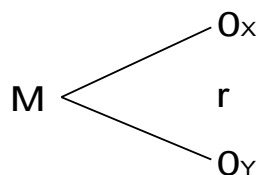
La presente investigación consideró como Hipótesis general que Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Asimismo, la Hipótesis específica: 001, que Existe una relación significativa entre influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. De igual forma la Hipótesis específica: 002, Existe una relación significativa entre inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Igualmente, la Hipótesis específica: 003, que Existe una relación significativa entre estímulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. Finalmente, la Hipótesis específica: 004, que Existe una relación significativa entre consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostuvieron que, el método hipotético deductivo, se debe iniciar con la observación a lo que se va estudiar, para dar paso a la elaboración de hipótesis para explicar dicho hecho, acción, fenómeno, siguiendo con el análisis de consecuencias más relevantes de la misma hipótesis, para finalmente realizar la verificación o validación de verdad. El método concede ir de lo confuso a lo escueto. Permite aplicar instrumentos para cada dimensión de las variables del estudio. Con la intención de alcanzar resultados bien detallados, diferentes circunstancias de la investigación.

Así también, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el tipo de investigación es básica porque propicia nuevas investigaciones; además, el objetivo es incrementar los conocimientos científicos. El diseño aplicado en este trabajo será de correlación descriptiva correlacional, ya que se usaron metodologías estadísticas con la intención de comprobar la correlación de las hipótesis del estudio.



Dónde:

m: unidades de análisis o muestra de estudios.

O_x; Liderazgo Transformacional

O_y; Calidad Educativa

r. Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de Variables,

Definición operacional de la variable liderazgo transformacional

Fischman (2010), sostiene que, el sujeto que posee liderazgo Transformacional promueve la estabilidad de sus colaboradores, los motiva a dar lo mejor de ellos, les genera sistemas de reconocimientos, les asigna poder y los desafía permanentemente a ser mejores.

Tabla 1

Operacionalización de variable Liderazgo Transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Influencia idealizada.	Valor del alma	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100
	Identificación del trabajo	3,4		
	El trabajo como fruto	5,6,7		
	La ética.	8		
Inspiración Motivacional	Visión	9,10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Buena: 47 – 73
	Satisfacción por planear	11,12		
Estimulo Intelectual	Los desafíos	13,14		Regular: 20 – 46
	Las estrategias	15,16		
Consideración Individual	Valoración	17,18		
	Las necesidades	19,20		

Fuente: Adaptado de Bass (1985)

Definición operacional de la variable calidad educativa

Para, Ruiz (2013), la calidad educativa se entiende como el nivel más alto llegado producto de la planificación y con ello brindar condiciones elevadas de servicio educativo a favor de los alumnos para que ellos puedan tener desafíos y oportunidades.

Tabla 2

Operacionalización de variable calidad educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Eficacia	Planea con visión.	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100
	Seguimiento al resultado	5,6,7		
	Direccionando esfuerzo	8,9		
Eficiencia	Procesos innovadores.	10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Buena: 47 – 73
	Labor satisfactorio.	13,14		
Pertinencia	Autoridad apropiada	15,16,17,18		Regular: 20 – 46
	Labor esperada.	19,20		

Fuente: Adaptado de Montes, Romero y Gamboa (2017)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Para la investigación se eligió a todo el personal que está involucrado en alcanzar una sólida formación educativa en el tecnológico donde forman parte. El total de personas

consideradas en la población es de 80 docentes, quienes laboran en las cuatro carreras profesionales. Finalmente, no se estableció muestra debido a que fue estudiada la totalidad de la población al tener acceso oportuno y coordinado con las autoridades de dicha institución.

Muestra.

La población del estudio de acuerdo a las teorías las consideraremos muestreo no probabilístico, debido a que no emplearemos ninguna fórmula para la elección, en tal sentido, consideraremos una muestra de 80 docentes, aplicando el denominado “muestreo censal, que, precisado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), esto se aplica cuando se usa el total de la población que es de 80, consideradas sin algún criterio de selección.

Muestreo.

Criterios de inclusión:

Se considerará a la totalidad del personal docente del IEST Huaycán nombrado y contratado vigente al 31-12-2019 que tenga como mínimo 1 año de vínculo laboral y siempre que acepte participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

Personal docente contratado que tenga menos de un año de labor en la institución;
Personal docente que se encuentre de vacaciones en el periodo que se realizaron las encuestas; personal que se encuentre fuera de la institución en el momento de la aplicación del cuestionario por permiso o comisión de servicio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según López y Fachelli (2016), certifica que, las encuestas se pueden definir como un proceso utilizado para recolectar información usando preguntas para ser formuladas a personas o grupos de personas con la finalidad de obtener de manera inmediata respuestas de acuerdo al problema de investigación. La implementación de la técnica que elegimos es la encuesta, porque nos ofrece la posibilidad de juntar información, la que nos servirá para el estudio. El cuestionario es considerado un instrumento de fácil manejo para

obtener información, con el designio de juntar una respuesta general de las personas que participan en el estudio, gracias a todos los participantes otorgan información a las preguntas según un orden establecido, logrando, procesar la información obtenida, lo manifiesta Martín y Palella (2012).

2.5. Procedimientos de recolección de datos:

El estudio se originó a partir del descubrimiento de un problema en el instituto donde se realizó la investigación y teniendo claro los objetivos para orientar la investigación se inició a obtener información útil y precisa sobre las variables de la investigación, mediante publicaciones científicas, estudios de variado contenidos y de prestigiosas casa de estudios tanto nacionales como internacionales, libros en formato digital y también impreso; hechos, digitados y citados según la norma técnica APA para un mejor entendimiento del contenido del trabajo. Los resultados que arrojó el estudio, fueron de mucho análisis para que puedan servir como ayuda informativa para lograr contrastar la información hallada al empezar el estudio y al aplicar el instrumento en las conclusiones y recomendaciones.

Variable 1: Liderazgo transformacional

Nombre : Liderazgo transformacional
Autor : Raúl Cortez Egusquiza
Institución : Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán
Administración: Individual.
Formas : Formas Completa
Duración : 30 minutos
Aplicación : Docentes de la Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán.
Puntuación : Escalar

Ficha técnica

Nombre : Calidad educativa
Autor : Raúl Cortez Egusquiza
Institución : Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán
Administración: Individual.

Objetivo: Determinar el nivel de calidad educativa

Formas: Formas Completa

Duración: 30 minutos

Aplicación : Docentes de la Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán.

Puntuación: Escalar

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Es necesario validar el instrumento para que nos permita recolectar los datos. Debe ser revisada y evaluada por profesionales con grado de doctor en educación o investigación, registrados en la SUNEDU los cuales precisaran al final de los formatos como Aplicable, dejando constancia con su firma y sello. si está bien los instrumentos que se usara. Esta etapa puede considerarse un rasgo único del instrumento para proyectar lo que vamos a evaluar.

Tabla 3

Validez de la variable liderazgo transformacional y la calidad educativa

Validador	Resultado
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dra. Yovana Connie Roca Avila	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Tabla 4

Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional y la calidad educativa

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo transformacional	,902	20
Calidad educativa	,906	20

Fuente: Certificado de validez

Confiabilidad

Con la intención de saber el valor de la confiabilidad del cuestionario en lo que respecta a la variable calidad educativa, emplearemos la prueba Alfa de Cronbach, dando como resultado: pertinente, gracias al cuestionario está hecho por una escala Politómica.

2.6. Métodos de análisis de datos

El documento que presento, contiene un diseño del instrumento con sus propios ítems y codificaciones, después de lo primero se aplicó el instrumento. Para codificación se delegaron datos en números en cada ítem del instrumento, posteriormente ser analizados y comparados. La información recolectada fue procesada por el software SPSS para ser tabulada de forma politómica, teniendo los instrumentos valores diversos. Aplicado estadísticamente Rho de Spearman, se usó el SPSS (Ver 24) entendiéndose como software estadístico para análisis e interpretación de resultados de un estudio.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.7. Aspectos éticos

El documento garantiza cuidado de identidad de los autores citados, también se tendrá en cuenta los aspectos éticos acorde con los requisitos exigidos por la universidad en lo que corresponde a la elaboración de una tesis para optar el grado de maestro. Para concluir, se han tenido en cuenta consideraciones importantes, como: a) se mantendrá el anonimato de los datos, información o sujetos quienes fueron encuestados, b) Mantener el respeto, consideración y valoración de los participantes en lo que dura el proceso de investigación, c) he evitado el prejuicio, d) se agradeció y reconoció el interés de participar de cada personal docente, quienes lo hicieron de forma voluntaria.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de las variables

Se muestra el reporte estadístico del procesamiento de datos de las variables.

Resultados descriptivos variable Liderazgo Transformacional

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
Influencia idealizada	Regular	15	18,8%
	Buena	48	60,0%
	Excelente	17	21,3%
Inspiración motivacional	Regular	12	15,0%
	Buena	53	66,3%
	Excelente	15	18,8%
Estimulo intelectual	Regular	6	7,5%
	Buena	56	70,0%
	Excelente	18	22,5%
Consideración individual	Regular	6	7,5%
	Buena	62	77,5%
	Excelente	12	15,0%
Liderazgo transformacional	Regular	18	22,5%
	Buena	42	52,5%
	Excelente	20	25,0%

Fuente: Cuestionario percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019

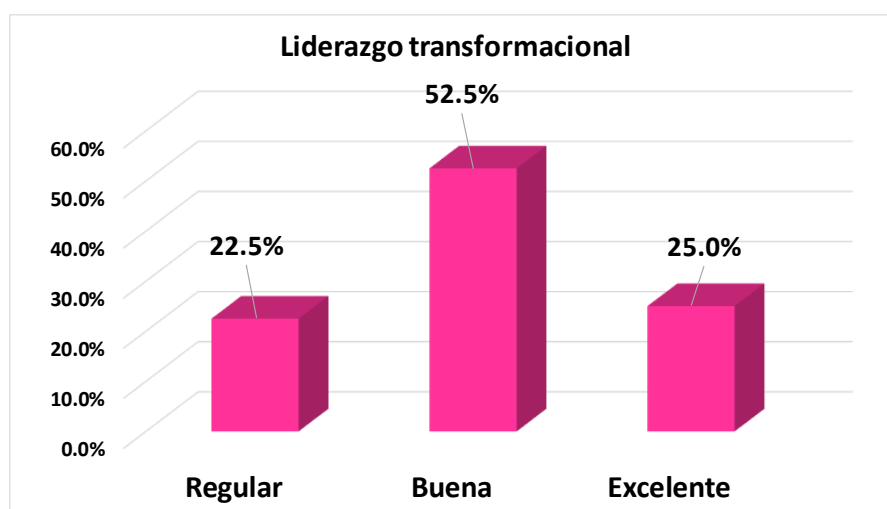


Figura 1. Resultados descriptivos de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

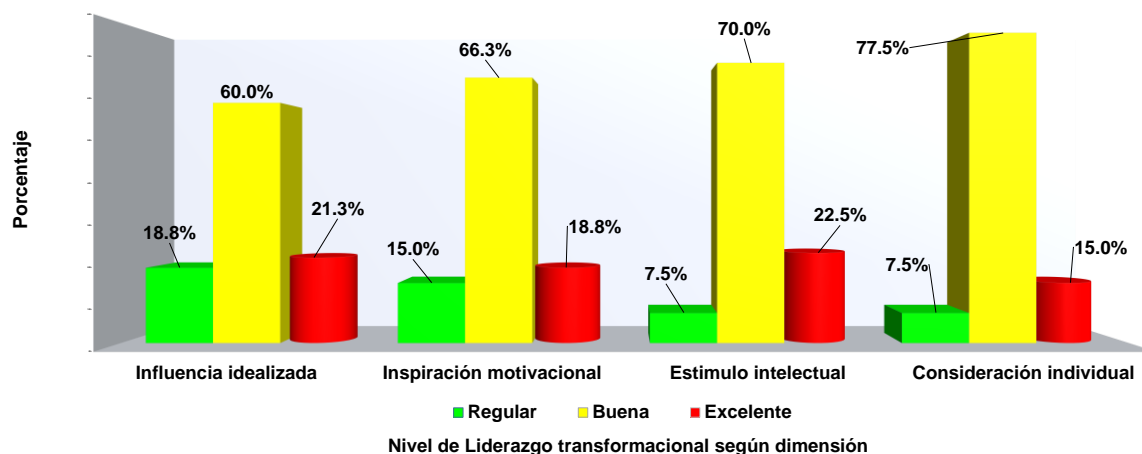


Figura 2. Nivel del Liderazgo Transformacional según dimensiones

Se visualiza que la variable Liderazgo Transformacional tuvo un lúcido mando en su nivel Buena con un 52.58% de los 80 encuestados, en tanto que en las dimensiones se observó que para: Influencia idealizada tuvo un considerable mando, el nivel Buena con un 60,0%. Inspiración motivacional tuvo un mayor predominio el nivel Buena con un 66,3%. Estimulo intelectual tuvo un mayor predominio el nivel Buena con un 70,0%. Consideración individual mayor predominio el nivel Buena con un 77,5%.

Resultados descriptivos de la variable Calidad Educativa

Tabla 6

Resultados descriptivos de la variable Calidad Educativa y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
Eficacia	Regular	5	6,3%
	Buena	46	57,5%
	Excelente	29	36,3%
Eficiencia	Regular	24	30,0%
	Buena	38	47,5%
	Excelente	18	22,5%
Pertinencia	Regular	8	10,0%
	Buena	37	46,3%
	Excelente	35	43,8%
Calidad educativa	Regular	10	12,5%
	Buena	44	55,0%
	Excelente	26	32,5%

Fuente: Cuestionario percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019

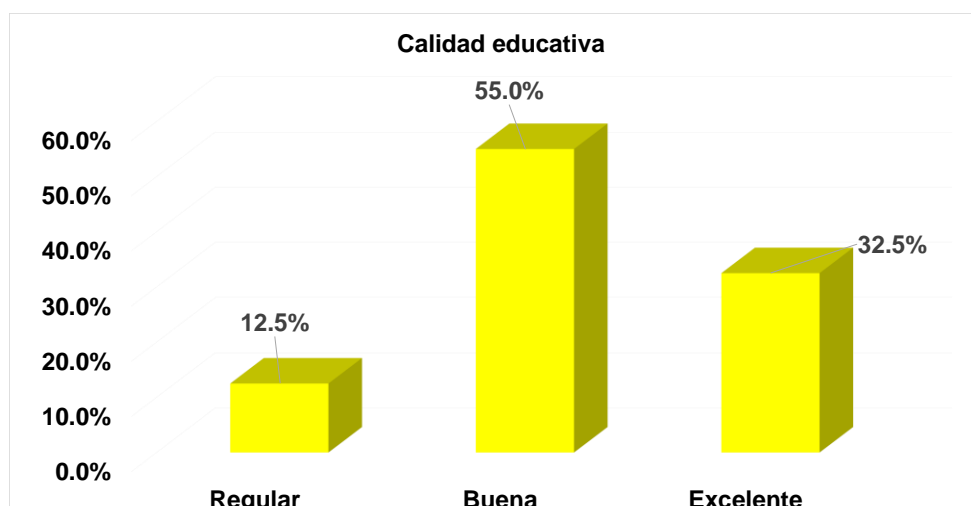


Figura 3. Resultados descriptivos de la variable Calidad Educativa y sus dimensiones

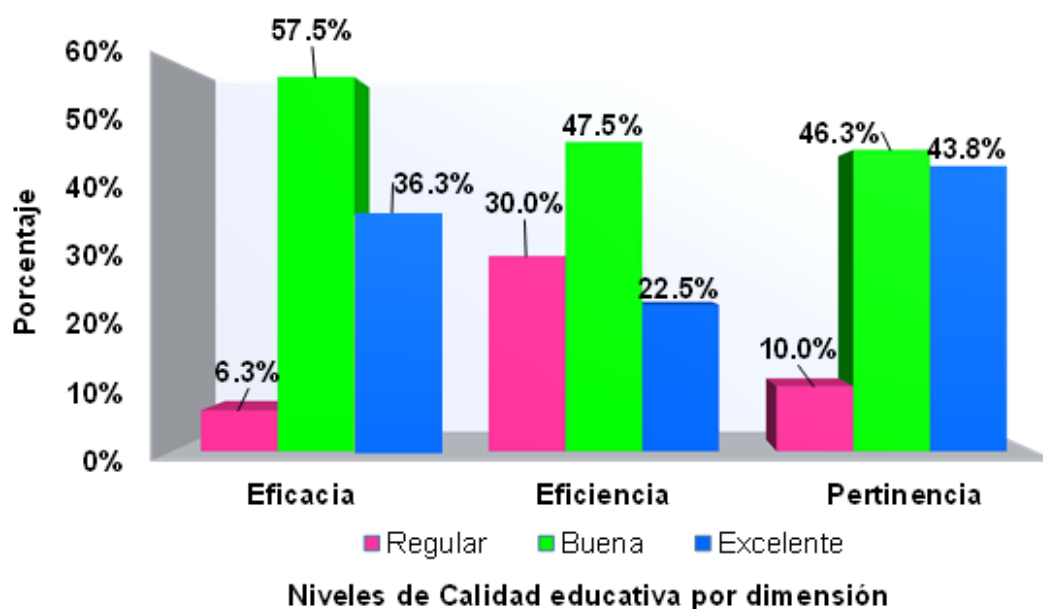


Figura 4. Nivel de calidad educativa según dimensiones

Se visualizó que la variable Calidad Educativa tuvo un lúcido mando en su nivel Buena con un 55,0% de los 80 encuestados, mientras que en la situación de las dimensiones se observó que para: Eficacia tuvo un considerado predominio el nivel Buena con un 57,5%. Eficiencia tuvo un mayor predominio el nivel Buena con un 47,5%. Pertinencia tuvo un mayor predominio el nivel Buena con un 46,3%.

Resultados inferenciales.

Antes de la prueba de contraste se propusieron las hipótesis siguientes:

Hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Hipótesis específica: 001

Ho: No existe relación significativa entre Influencia idealizada y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre Influencia idealizada y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Hipótesis específica: 002

Ho: No existe relación significativa entre Inspiración motivacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre Inspiración motivacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Hipótesis específica: 003

Ho: No existe relación significativa entre Estimulo intelectual y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre Estimulo intelectual y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Hipótesis específica: 004

Ho: No existe relación significativa entre Consideración individual y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Ha: Si existe relación significativa entre Consideración individual y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

Tabla 7

Prueba de correlación de Rho Spearman para el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa, y sus dimensiones según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.

			Correlaciones					
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Inspiración motivacional	Estimulo intelectual	Consideración individual	Calidad educativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,918**	,844**	,715**	,694**	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,918**	1,000	,715**	,562**	,757**	,432**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Inspiración motivacional	Coeficiente de correlación	,844**	,715**	1,000	,844**	,822**	,501**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Estimulo intelectual	Coeficiente de correlación	,715**	,562**	,844**	1,000	,727**	,509**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Consideración individual	Coeficiente de correlación	,694**	,757**	,822**	,727**	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,490**	,432**	,501**	,509**	,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Hipótesis general:

Si existe relación entre liderazgo transformacional y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, mostrando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,490$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Liderazgo transformacional del personal directivo y jerárquico, la Calidad educativa mejora en la institución.

Hipótesis específica 1:

Si existe relación entre influencia idealizada y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, evidenciando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,432$; $p=0.000<0.05$), revelando que, a mayor Influencia idealizada de los docentes, la Calidad educativa enaltece a la institución.

Hipótesis específica 2:

Si existe relación entre inspiración motivacional y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,501$; $p=0.000<0.05$), revelando que, a mayor Inspiración motivacional de los docentes, la Calidad educativa enaltece a la institución.

Hipótesis específica 3:

Si existe relación entre estímulo intelectual y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,509$; $p=0.000<0.05$), revelando que, a mayor Estimulo intelectual de los docentes, la Calidad educativa enaltece a la institución.

Hipótesis específica 4:

Si existe relación entre consideración individual y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,450$; $p=0.000<0.05$), revelando que, a mayor Consideración individual de los docentes, la Calidad educativa enaltece a la institución.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “*Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019*”. En cuanto a la hipótesis general, Si existe relación entre liderazgo transformacional y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,490$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Liderazgo transformacional del personal directivo y jerárquico, la Calidad educativa enaltece a la institución. Al respecto estos resultados se relacionan con lo expuesto por Parra (2015), quien concluyó que, el personal directivo y jerárquico deben orientar adecuadamente el trabajo, para que su personal lo pueda ejecutar, si no fuera así, es porque las autoridades institucionales no ejercen adecuadamente el liderazgo, porque solo imparte órdenes y no se involucran y lograr la mejora trabajo organizacional. Así mismo se relaciona por lo sustentado por Calle (2015), quien concluyó que, existe relación significativa ya que el líder orienta su quehacer a partir de una gestión autónoma y transformadora donde participe la comunidad educativa y salga a flote el liderazgo transformacional de esta autoridad. Por esto, es importante recalcar que desarrollan y aplican el liderazgo transformacional manejan adecuadamente las relaciones interpersonales, toman mejores decisiones y lideran proyectos, y en este camino ofrecen un servicio de calidad. Así también se relacionan los resultados con lo que sostuvo Luis (2019), quien concluyó que, el liderazgo transformacional, permite la adaptación a situaciones nuevas en las que se requiere motivar a los docentes para lograr el trabajo en equipo a fin de obtener resultados eficientes y efectivos, lo que permitirá la calidad en los servicios educativos, sugiere que a mayor liderazgo se creara mayor predisposición del personal de la institución para trabajar en forma conjunta y por ende será más fácil lograr los objetivos institucionales.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Si existe relación entre influencia idealizada y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,432$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Influencia idealizada de los docentes, la Calidad educativa enaltece a la institución, nuestros resultados son avalados por Gamboa (2015), quien concluyó que, la guía pedagógica muestra importantes escenas de participación e colaboración en la sociedad y la institución, pero también, existe la necesidad de desarrollar un plan de formación profesional docente que reafirme y oriente el desempeño pedagógico hacia

nuevos enfoques de aprendizaje y enseñanza, donde desarrollar las competencias son características fundamentales de la calidad de la educación. Así mismo nuestros resultados coinciden con Arieta (2018), quien sostiene que, la laborar de los directivos es importante para promover las buenas relaciones laborales, fortalecer el clima organizacional, donde se impulse a los docentes en mejorar el proceso de aprendizaje enseñanza, aplicar una gestión participativa y conciliadora para elaborar y actualizar los documentos de gestión para trabajar coordinadamente rumbo al mejoramiento de los servicios educativos de calidad. Además, nuestros resultados se relacionan con Sylvester (2015), quien indica que, el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica. Así mismo se relacionan con Braun, Peus, Weisweiler y Frey (2013), quienes concluyeron que, el liderazgo transformacional presentaba cinco dimensiones: extroversión, este tipo de líderes son asertivos y sociables; adaptabilidad, los líderes aceptan los diferentes puntos de vista del grupo son personas adaptables, cooperativas, cálidas y confiables; meticulosa, el líder es confiable, organizado y persistente; estabilidad emocional, el líder sabe manejar sus emociones, son optimistas en su forma de pensar por ende son felices haciendo lo que hacen; y, apertura a la experiencia. Estos autores en su teoría que hasta la actualidad se maneja con los estudios realizados por Ohio State University, se basan en la teoría conductista que se define en dos dimensiones como son la estructura de iniciación, donde el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y aguardan que los colaboradores mantengan un buen desempeño, así como, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. Y, la estructura de consideración, se caracteriza por la confianza, el respeto a sus opiniones, el líder escucha a los trabajadores con sus problemas personales como también les trata a todos por igual.

Respecto a la Hipótesis específica 2, Si existe relación entre inspiración motivacional y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,501$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Inspiración motivacional de los docentes, la Calidad educativa mejora en estos profesionales., nuestros resultados son avalados por Torres, Lastenia y Prieto (2016), sostuvieron que, el acompañamiento que existe entre la conducción gerencial y las prácticas de la calidad en lo educativo. Así mismo sostuvieron, las horas lectivas permiten lograr la calidad en los servicios educativos. Así mismo nuestros resultados se relacionan con Huayllani (2018), quien concluyó que, el docente y el estudiante deben desarrollar

competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente el proceso de enseñanza y la gestión institucional para alcanzar una buena gestión y calidad educativa.

Así también para la Hipótesis específica 3, Si existe relación entre estímulo intelectual y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positiva y de nivel Moderada ($r = ,509$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Estimulo intelectual de los docentes, la Calidad educativa mejora en estos profesionales, nuestros productos son avalados por Torres (2017), certifica que, el resultado hallado con el instrumento aplicado, han demostrado que los recursos económicos son finalmente escasos, un punto importante para dirigir esfuerzo en mejorar las infraestructuras, mobiliarios, entornos y espacios de la institución, obteniendo el beneficio para el alumno. además, se debe tomar en consideración es que los formadores expresan estar agradecidos y motivados con su compromiso educativo, pero las habladurías de los apoderados de los alumnos desmotivan poder seguir dando lo mejor de ellos en su trabajo docente. Además, estos resultados se relacionan con Arellano y Zumba (2015), certifica que, a través de su estudio, puede indicar la unión entre calidad educativa y trabajo del formador, concluyendo que hay indicios para afirmar que existe una visible correlación. Afirmando que la calidad educativa siempre dependerá del trabajo del formador en clase, recomendando que el personal debe estar preparado y capacitado para ejercer su labor. Así mismo, Ramos (2017), concluyó que, es necesario la idoneidad del formador del cual se espera que sea un líder de aula, garantizando las condiciones de alta calidad, así mismo, manifiesta que el estilo de liderazgo del formador promueve la planificación, la organización y dirección para ansiar la anhelada calidad en la institución. Además, se relacionan con lo afirmado por Bass y Álvarez (2016), mencionan cuatro características del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo. Es influyente porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable. Antepone las necesidades ajenas sobre las suyas. Enfrenta riesgos. Muestra una conducta intachable (moral y ética). Así también se relacionan con lo manifestado por Álvarez (2015), asegura que, el líder consigue la transformación de los subordinados, por tanto, conlleva a la meta. Así mismo se Complementa con, Bass (1985), quien concluyó que, existe intercambio significativo entre el líder y sus liderados llegando a negociar beneficios comunes.

Para terminar, en lo que respecta a la Hipótesis específica 4, Si existe relación entre consideración individual y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, visualizando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,450$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Consideración individual de los docentes, la Calidad educativa mejora en estos profesionales., nuestros resultados son avalados por Ávila (2017), concluyó que ofrecer calidad en los servicios educativos es lo importante para lograr el desarrollo institucional, políticas acordes a la coyuntura, así también proporcionar lugares de relajación y tranquilidad para que los alumnos se sientan identificados y quieran a su casa de estudios. Estos resultados se relacionan con lo afirmado por Ramos (2017), quien concluyó que, es necesario la idoneidad del formador del cual se espera que sea un líder de aula, garantizando las condiciones de alta calidad, así mismo, manifiesta que el estilo de liderazgo del formador promueve la planificación, la organización y dirección para ansiar la anhelada calidad en la institución. A saber: El liderazgo transformacional de las autoridades y docentes logra un desempeño eficiente de los mismos y afecta en la formación de los estudiantes, para ello es necesario realizar una apreciación de diversos conceptos sobre este tipo de liderazgo. Por ultimo nuestros resultados se relacionan con Bracho, Garcia y Jimenez (2012), quienes afirman que este liderazgo busca estimular la conciencia de los colaboradores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales.

V. Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional se relaciona directa ($Rho=0,490$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, evidenciándose que si existe relación positiva entre las variables de estudio y de nivel moderado.

Segunda: La influencia idealizada se relaciona directa ($Rho=0,432$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, evidenciándose que si existe relación positiva entre las variables de estudio y de nivel moderado.

Tercera: La inspiración motivacional se relaciona directa ($Rho=0,501$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, evidenciándose que si existe relación positiva entre las variables de estudio y de nivel moderado.

Cuarta: La estimulo intelectual se relaciona directa ($Rho=0,509$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, evidenciándose que si existe relación positiva entre las variables de estudio y de nivel moderado.

Quinta: La consideración individual se relaciona directa ($Rho=0,450$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, evidenciándose que si existe relación positiva entre las variables de estudio y de nivel moderado.

VI. Recomendaciones

Primera: Al personal directivo se recomienda diseñar estrategias que fortalezcan y desarrollo del liderazgo transformacional en el personal Jerárquico y docentes, convirtiéndolos en agentes de cambio, motivación y de influencia en las actitudes de los demás actores de la calidad educativa.

Segundo: Se recomienda al personal directivo, generar condiciones laborales favorables en un adecuado ambiente físico de trabajo y capacitación insertadas en el PEI; que permitan mejorar la calidad educativa, atendiendo de manera oportuna las necesidades de aprendizaje en los estudiantes.

Tercero: Se recomienda al personal directivo, genere reuniones de capacitación y desarrollo al personal para garantizar que la comunidad educativa conozca y se involucre con los objetivos, las metas, políticas y procedimientos del Instituto.

Cuarto: Se recomienda al personal directivo, a través de la Tutoría, interactuar con los estudiantes con el propósito de motivarlos y de generar en ellos los espacios apropiados para poder conocer su realidad personal y familiar, y apoyarlos en su desarrollo.

Quinto: al personal directivo fortalecer las habilidades de los docentes, fomentando el desarrollo de talleres y la formación de equipos de trabajo que alcance logros significativos a través del desarrollo de la hora académica.

Referencias

- Alexander, J., Gamboa, A., (2018) Views on the quality of basic education in Latin America: Visions of Spain and Colombia "Magazine History of Latin American Education. Vol. 20 No. 31 (2018): 229-244 DOI: 10.19053 / 01227238.8721
- Alvarez, F. (2015) El liderazgo de la calidad total. Escuela Española. Madrid.
- Ardila, M. (2011) Quality of higher education in Colombia, a problem of collective commitment? Education and Social Development Magazine. 5 (2), 44-55.
- Arellano, C. y Zumba E. (2015). Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. N°2085 San Agustín. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6061>
- Arieta, M. (2018) La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco, Región Callao, 2018. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>.
- Ávila, B. (2017) Aportes a la calidad de la educación rural en Colombia, Brasil y México: experiencias pedagógicas significativas. (Tesis doctoral) Bogotá: Universidad de la Salle. Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/handle/10185/22266>
- Barrow, K., and Leu, E. (2006). Perception of Ethiopian Teachers and Principals on Quality of Education (Issue Paper): American Institute for Research under the EQUIP1
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. Organizational Dynamics, 13, 26-40. doi: 10.1016/0090-2616(85)90028-2
- Bass, B. y Álvarez, M. (2016) Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. (Tesis maestría) Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Boaden, R. J. (2014) Is total quality management really unique?, Total Quality Management, vol. 7, no. 5, p. 553-570, ISSN 0954-4127

- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910. doi: 10.1037/0021-9010.89.5.901
- Bracho, O. S. García, J. E. y Jiménez, E. E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado de Zulia. *COEPTUM*, 3(2). Recuperado el 10 de octubre de 2018, de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/1589/3029>.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165 - 177.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24, 270–283
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row. doi: 10.1177/1745691610393980
- Calle, L. (2015). La relación entre Liderazgo transformacional del director y Cultura Institucional de los directores de nivel secundaria de las Instituciones Educativas Publicas de la Región Callao. Tesis de maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta, Chosica, Perú.
- Chipana, M. (2017). La gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román. (Tesis doctoral) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Covey, S. (2007) *Liderazgo centrado en principios*. Paidós. Barcelona
- Cruz, V. (2017), *Liderazgo transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel*. Universidad Jaime I de España.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M, & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista Psicología Social*, 28, 183–196.
- Daza, J. (2013). Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nacional Once de Febrero de la parroquia rural de Nayón en Quito. Quito: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Díaz, M. (2007) La evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico". *Revista de Investigación Educativa* 15, No. 17 (2007): 145-178.

- Díez, E (2010) La globalización neoliberal y sus repercusiones en educación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* 13, no. 2: 23-38.
- Dubinsky, A., Yammarino, F., & Jolson, M. (1995). An examination of linkages between personal characteristics and dimensions of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 9, 315-335. doi: 10.1007/BF02230972
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio. *Acta colombiana de psicología*, 18(1), 135 –147.
- Fierro, I., & Ramos, J. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal península de Santa Elena. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Fischman, D. (2005) *Liderazgo Transformacional*. Lima. Universidad de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D (2010) *El líder Transformador I*. Lima, Perú
- Gamboa, A. (2015) *Calidad de la Educación Superior: Imaginarios institucionales y de actores educativos de una universidad pública en Norte de Santander – Colombia*. (Tesis maestría) Bogotá: Universidad de Cartagena. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4333/1/>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596 - 604.
- García, A. (2015) Desarrollo y validación de un cuestionario de observación para la evaluación de las funciones ejecutivas en la infancia. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Universidad de Extremadura.
- García, J. (2009). *Quality management in education*. Madrid: The wall. Recovered from: https://www.ucjc.edu/wp-content/uploads/Gobernanza_Digital.pdf
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59 - 64.
- Gonzáles, O. (2016). *El liderazgo transformador, en el docente universitario, pieza clave en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje*. Tesis de maestría. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación, sexta edición, editorial Mc Graw Hill, impreso en México.
- Hernández, T., García, M. y Navarrete, D. (setiembre, 2017). Prácticas de liderazgo en personal de trabajo social: análisis y relación con algunas variables
- Holmes, G. & McElwee, G. (2005) Total Quality Management in higher education: how to approach human resource management, The TQM Magazine, vol. 7, no. 6, p. 5-10, ISSN 0954-478X.
- Huamán, M (2017) Gestión administrativa y calidad educativa en el instituto superior tecnológico publico Julio César Tello, Villa El Salvador. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle
- Huayllani, M. (2018). La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018. Lima-
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE-Ge%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huici, C., Molero, F., Gómez, A. y Morales, J.F. (2012). Psicología de los grupos. (1a. ed.). Madrid: UNED.
- Ley N° 30512 (2016), Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes. Ministerio de Educación del Perú.
- López, R.; Fachelli, S. (2016). La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Luis, N. F. (2019) Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leader-ship: Empowerment and dependency. Journal of Applied Psychology, 88, 246-255
- Márquez, P. (2009). Calidad e innovación educativa en los centros. Madrid: síntesis. Recuperado de:
https://www.google.com/search?q=Márquez%2C+P.+%282009%29.+Calidad+e+innovaci%3Dn+educativa+en+los+centros.+Madrid%3A+s%C3%ADntesis.&rlz=1C1CHBD_esPE803PE803&oq=Márquez%2C

- Martínez, M. C. (2004). Orientación a mercado. Un modelo desde la perspectiva de aprendizaje. (1a. ed.). México: MCMS.
- Martins, F., & Palella, S. (2012). Quantitative Research Methodology (3rd ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Fund of the Libertador Experimental Pedagogical University (FEDUPEL). Recovered from <https://bit.ly/2YObz3Y>
- Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa No.5084 Carlos Philips Previ, Callao 2010-2011. Lima: U (niversidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Minedu (2015) Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016- 2021. Lima-Perú. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/pdf>
- Ministry of Education. (2011) Management manual for Directors of educational institutions. Peru: Editorial Lance Graficio S.A.C.
- Molenaar, D. (2010). The Influence of Transformational Leadership Training on Team Resilience. (Tesis inédita de maestría en Psicología Organizacional). University of Twente, Enschede, EE.UU.
- Montes, A. J. and Gamboa, A. A. (2018). Views on the quality of basic education in Latin America: Visions of Spain and Colombia, Magazine History of Latin American Education, vol.20 no.31 Tunja July / Dec. 2018.
- Montes, Alexander; Romero, Zilath and Gamboa, Audin (2017) Teacher training in the framework of the quality policy of basic education in Colombia. Espacios 38 Magazine, no. 20: (2017).
- Mora, L. (2016) Modelo de liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2016. Tesis de maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ambato. Ecuador.
- Navarro, M. (2017) Acreditación Internacional: Una estrategia para el aseguramiento de la calidad. Universidad Autonoma de Tamaulipas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=IVQ6DwAAQBAJ&pg=PT79&dq>
- OCDE (2018) Panorama de la Educación 2018. Indicadores de la OCDE. Informe español. Madrid. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/OCDE+\(2018\) 41920018](https://books.google.com.pe/OCDE+(2018) 41920018)
- Ordóñez, B. (2011) Liderazgo Pedagógico. Barranquilla. CEPEDID. Pág. 112-16
- Palomo, M. (2015). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. 5° Ed. Madrid, España.

- Parra, J. (2015) Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. Tesis de maestría. Universidad de Mérida. Venezuela.
- Quintana, Y. (2018) Educational quality and school management: A dynamic relationship. Colombia. Recovered from: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n2/0123-1294-eded-21-02-00259>.
- Rafferty, A y Griffin, M. (2014). Dimensiones of Transformacional leadership. Conceptual and empirical extensions. *Revista The Leadership Quaterty*.15, pp. 329 -354.
- Ramírez, A. (2017) Pedagogía y calidad educativa en la era digital y global. Bogotá: ECO Ediciones. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Odo3DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=calidad+educativa+2017202017>
- Ramos, A. (2015). Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir. Universidad de Valencia, España.
- Ramos, G. (2017), Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8446>
- Rodríguez, A. (2018). Liderazgo preventivo para la universidad. Una experiencia plausible. *Alteridad*, 10(1), 58 - 85.
- Romero, F. (2016) Calidad de las instituciones de educación superior en Colombia: El caso del programa de Economía de la UMNG. (Tesis maestría) Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15051>.
- Ruiz, J. (2013). Desempeño Laboral Docente Y Su Relación Con La Calidad Educativa En El Cetpro Ciclo Básico, José Faustino Sánchez Carrión, Ugel N° 01 Lurín- Perú 2013. Tesis de maestría. publicada, Universidad Cesar Vallejo.
- Sahlberg, P. (2015). Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland? Second edition. New York, NY: Teachers College Press
- Schemelkes, S. (2008). Educación para la vida. Buenos Aires: Aique. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/50838910/Educacion-Para-La-Vida-Schmelkes>
- Sylvester, M. (2015). The Impact of Resilience to Change on the Transformational Leadership Behaviors Demonstrated by Frontline Sales Professionals. Capella University, Minneapolis. EE.UU.

- Torres, C. (2017) Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria. (Tesis Doctoral) España: Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>
- Torres, Y., Lastenia, L. y Prieto, D. (2016). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium*, 12(34), 58-80.
- Unesco (2015) *Management Manual for Directors of Educational Institutions*. Peru: United Nations Educational and Scientific Organization.
- Varela, H. (2010) *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*. Blog: Pensamiento Imaginativo. Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/> Tabla- comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html
- Yábar, T. (2016). La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima –Cercado (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of Management*, 15, 251-289. doi: 10.1177/014920638901500207
- Varela, H. (2010) *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*. Blog: Pensamiento Imaginativo. Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/> Tabla- comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html

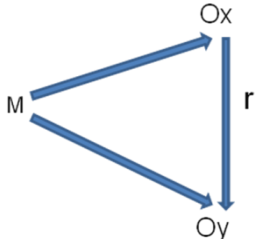
Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Anexo A: Matriz de consistencia
Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán - Ate 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores							
1.4.1. Problema General ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?	1.6.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	1.5.1. Hipótesis general Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Operacionalización de la variable 1: Liderazgo Transformacional							
1.4.2. Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?	1.6.2. Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la Influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	1.5.2. Hipótesis específicas Hipótesis específico 1 Existe una relación significativa entre influencia idealizada y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos			
			Influencia idealizada.	Valor del alma	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100 Buena: 47 – 73 Regular: 20 – 46			
				Identificación del trabajo	3,4					
				El trabajo como fruto	5,6,7					
				La ética	8					
			Inspiración Motivacional	Visión	9,10					
				Satisfacción por planear	11,12					
			Estimulo Intelectual	Los desafíos	13,14					
				Las estrategias	15,16					
			Consideración Individual	valoración	17,18					
				Las necesidades	19,20					
			Operacionalización de la variable 2: Calidad Educativa							
Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Hipótesis específica 2 Existe una relación significativa entre inspiración motivacional y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos			
			Eficacia	Planea con visión.	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100 Buena: 47 – 73 Regular: 20 – 46			
				Seguimiento al resultado	5,6,7					
			Eficiencia	Direccionando esfuerzo	8,9					
				Procesos innovadores.	10,11,12					
				Labor satisfactorio.	13,14					
			Pertinencia	Autoridad apropiada	15,16,17,18					
				Labor esperada.	19,20					
			Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la estimulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?	Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre estimulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Hipótesis específica 3 Existe una relación significativa entre estimulo intelectual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.					
Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019?	Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.	Hipótesis específica 4 Existe una relación significativa entre consideración individual y la calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019.								

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Análisis de datos
<p>Tipo de investigación En concordancia con Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) en este estudio se define como tipo de investigación básica ya que tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica</p> <p>Diseño de Investigación De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento</p> <p>El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M: Unidad de Análisis (Muestra de estudio) 01. Medición a la variable Modernización del estado 02. Medición a la variable Evolución de la burocracia r. Coeficiente de correlación</p>	<p>Población En concordancia con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) se considera como población "al conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la población está compuesta por un total de 80 docentes del IEST Huaycán, Ate 2019. El tamaño muestral quedó establecido en 80 docentes.</p> <p>Muestreo El muestreo se desarrolló siguiendo la técnica aleatoria simple, es decir tipo rifa en la cual todos los integrantes tenían la misma posibilidad de pertenecer al grupo de estudios</p>	<p>En el estudio se hará uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento escala de percepciones</p> <p>Instrumentos: Dos cuestionarios. Los métodos más conocidos para medir por escalas las variables que constituyen actitudes son: el método de escalamiento Likert, el diferencial semántico y la escala de Guttman Preguntas de causalidad múltiple (interacción), en este caso son las preguntas en forma escrita que aplica el investigador a la población denominada muestra poblacional.</p> <p>Instrumento 1. Medición del Liderazgo Transformacional Es el instrumento que mide las percepciones de los trabajadores respecto a la forma como conciben el Liderazgo Transformacional.</p> <p>Instrumento 2. Medición de la Calidad Educativa Es el instrumento que mide las percepciones de los trabajadores respecto a la forma como se observa la aplicación de la calidad educativa.</p>	<p>El proceso de análisis de datos cumple el tratamiento de análisis Bivariable, cuantitativo. Es Bivariable, en razón que el estudio se aboca a encontrar en la práctica y a respuesta de los sujetos en investigación respecto a los procedimientos de observación del Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa así como es de orden cuantitativo dado que los procedimientos fueron en base a números de datos y formulas matemáticos. Del procedimiento de Análisis.</p> <p>No se realiza la prueba de normalidad, dado que se trata de una variable Cualitativa (ordinal) cuyos datos son percepciones cualitativas en una escala Likert y de una variable siendo cuantitativa se toma los valores cualitativos por lo tanto se amerita realizar las siguientes pruebas.</p> <p>Prueba de correlación. La prueba de correlación se determina mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman. El estadístico p viene dado por la expresión:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables.</p> <p>Nivel de significación Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.</p>

Anexo 2:

Matriz de operacionalización de los instrumentos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
Influencia Idealizada	Valor del alma	1. Pone en conocimiento de sus colaboradores sus más importantes principios y valores	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100
		2. Es una persona que inspira autoridad y confianza a sus colaboradores.		
	Identificación al trabajo	3. Se siente muy satisfecho de trabajar con su jefe inmediato.		
		4. Ha conseguido que sienta una profunda admiración por él (ella) por su forma de comportarse.		
	El trabajo como fruto	5. Resalta lo importante de proceder siempre orientados por el deber.		
		6. Busca siempre el beneficio del grupo dejando de lado el beneficio personal.		
		7. Destaca lo importante de trabajar en función a una misión común.		
	La ética	8. Toma muy en cuenta lo ético y lo moral en cualquier decisión que toma.		Buena: 47 – 73 Regular: 20 – 46
Inspiración Motivacional	Visión	9. Su enfoque de ser optimista hacia el futuro es siempre positivo		
		10. La visión que presenta a sus colaboradores es persuasiva		
	Satisfacción por planear	11. Se expresa con emoción sobre qué carencias que deben ser cubiertas		
		12. Manifiesta seguridad en que los objetivos trazados serán alcanzados.		
Estímulo Intelectual	Los desafíos	13. Me facilita nuevas maneras de solucionar los problemas.		
		14. Me permite analizar los inconvenientes desde distintos enfoques.		
	Las Estrategias	15. Propone modos novedosos de realizar las labores al cargo.		
		16. Al tratar de solucionar problemas, los examina desde distintos planos		
Consideración individual	Valoración	17. Su trato hacia mí es personalizado y no de manera generalizada		
		18. Me apoya para poder enriquecer mi talento.		
	Las necesidades	19. Toma en cuenta que mis competencias y talentos son diferentes a los de los demás colaboradores.		
		20. Destina tiempo para instruir y educar a sus colaboradores.		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
EFICACIA	Planea con visión.	1. El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).	Excelente: 74 – 100 Buena: 47 – 73 Regular: 20 – 46
		2. Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo		
		3. Se planifica la forma de trabajo de la IE		
		4. Se organizan reuniones de trabajo y capacitación para los docentes		
	Seguimiento al resultado	5. Considera importante que el Instituto sea evaluado periódicamente		
		6. Se informa oportunamente de las actividades y proyectos a desarrollar en la IE.		
		7. El Profesor demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente		
EFICIENCIA	Direccionando esfuerzo	8. Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas		
		9. Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo		
	Procesos innovadores.	10. Los recursos utilizados para las actividades académicas y proyectos son usados de manera adecuada		
		11. Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa		
		12. Establece innovaciones técnico pedagógicas al trabajo del aula		
	Labor satisfactorio.	13. Gestiona y realiza eventos académicos de manera permanente para potenciar a la IE		
		14. Se trabaja en equipo en la Institución		
PERTINENCIA	Autoridad apropiada	15. El Director apoya a su personal cuando lo requiere		
		16. El Director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas		
		17. La Dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.		
		18. La Dirección fomenta la integración oportuna del personal		
	Labor esperada	19. Se le brinda oportunidades de superación en su institución.		
		20. Se evalúan los resultados académicos y pedagógicos de la Institución		

Anexo 3

Instrumentos de medición

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Liderazgo Transformacional de personal directivo y jerárquico del IEST Huaycán, para lo cual te solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar El Liderazgo del personal que dirige la Institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA	S	CS	AV	CN	N
1	Pone en conocimiento de sus colaboradores sus más importantes principios y valores					
2	Es una persona que inspira autoridad y confianza a sus colaboradores.					
3	Se siente muy satisfecho de trabajar con su jefe inmediato.					
4	Ha conseguido que sienta una profunda admiración por él (ella) por su forma de comportarse.					
5	Resalta lo importante de proceder siempre orientados por el deber.					
6	Busca siempre el beneficio del grupo dejando de lado el beneficio personal.					
7	Destaca lo importante de trabajar en función a una misión común.					
8	Toma muy en cuenta lo ético y lo moral en cualquier decisión que toma.					

	DIMENSIÓN: INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	S	CS	AV	CN	N
9	Su enfoque de ser optimista hacia el futuro es siempre positivo					
10	La visión que presenta a sus colaboradores es persuasiva					
11	Se expresa con emoción sobre qué carencias que deben ser cubiertas					
12	Manifiesta seguridad en que los objetivos trazados serán alcanzados.					
	DIMENSIÓN: ESTIMULO INTELECTUAL	S	CS	AV	CN	N
13	Me facilita nuevas maneras de solucionar los problemas.					
14	Me permite analizar los inconvenientes desde distintos enfoques.					
15	Propone modos novedosos de realizar las labores al cargo.					
16	Al tratar de solucionar problemas, los examina desde distintos planos					
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	S	CS	AV	CN	N
17	Su trato hacia mí es personalizado y no de manera generalizada					
18	Me apoya para poder enriquecer mi talento.					
19	Toma en cuenta que mis competencias y talentos son diferentes a los de los demás colaboradores.					
20	Destina tiempo para instruir y educar a sus colaboradores.					

¡Muchas gracias!

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO CALIDAD EDUCATIVA

Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Calidad Educativa del IEST Huaycán, para lo cual te solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar El Liderazgo del personal que dirige la Institución. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

	VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA					
	DIMENSIÓN: EFICACIA	S	CS	AV	CN	N
1	El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas.					
2	Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo					
3	Se planifica la forma de trabajo de la IE					
4	Se organizan reuniones de trabajo y capacitación para los docentes					
5	Considera importante que el Instituto sea evaluado periódicamente					
6	Se informa oportunamente de las actividades y proyectos a desarrollar en la IE.					
7	El Profesor demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente					

	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	S	CS	AV	CN	N
8	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas					
9	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo					
10	Los recursos utilizados para las actividades académicas y proyectos son usados de manera adecuada					
11	Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa					
12	Establece innovaciones técnico pedagógicos al trabajo del aula					
13	Gestiona y realiza eventos académicos de manera permanente para potenciar a la IE					
14	Se trabaja en equipo en la Institución					
	DIMENSIÓN: PERTINENCIA	S	CS	AV	CN	N
15	El Director apoya a su personal cuando lo requiere					
16	El Director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas					
17	La Dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
18	La Dirección fomenta la integración oportuna del personal					
19	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
20	Se evalúan los resultados académicos y pedagógicos de la Institución					

¡Muchas gracias!

Anexo 4

Carta de presentación UCV y solicitud de autorización a la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 26 de diciembre del 2019

Carta de Presentación N° 101 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Lic. Walter Acosta González

Jefe de Unidad Académica de I.E.S.T.P. "Huaycan" Ate

De nuestra consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CORTEZ EGUSQUIZA RAÚL; identificado (a) con DNI N° 25758003** y código de matrícula N° 7000363249, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionado con liderazgo transformacional y calidad educativa.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro (a) estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo

Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO

“HUAYCÁN”

LEY 25368 - 91 R.D. N° 530-98-ED R.D. N° 0076-2008-ED
Revalidado: R.D. N° 0047-2006-ED y R.D. N° 0211-2006-ED



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Huaycán, 27 de diciembre de 2019

OFICIO N° 459 – D – IEST “H” – 2019

Señor:
RAÚL CORTEZ EGUSQUIZA
Docente Maestría
Presente.

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTOS A DOCENTES EN EL IEST
“HUAYCÁN”.**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente; y a la vez, se le autoriza para aplicar los instrumentos de recolección de datos, como son el Cuestionario de Liderazgo Transformacional y el Cuestionario de Calidad Educativa, a los docentes de las carreras profesionales que oferta el instituto como son: Computación e Informática, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz y Electrónica Industrial, así también a los docentes de los Módulos Educativos de Empleabilidad.

Seguros, que la información que recogerá de los docentes, será muy significativa para la elaboración de sus tesis de Maestría: “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019”.

Es propicia la ocasión para manifestarle a usted, mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Firma manuscrita]
Lic. Walter Llanos Acosta González
JEFE DE CENTRO ACADÉMICO

Computación e Informática - Electrónica Industrial - Mecánica Automotriz - Enfermería Técnica

Prolongación 15 de Julio s/n Zona D - Huaycán - Ate - Lima - Teléfono: 371-6514

Anexo 5

Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Liderazgo Transformacional.

	V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																			
	D1								D2				D3				D4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
ENC 2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2
ENC 3	4	5	2	2	5	2	5	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	2	3	5
ENC 4	1	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1
ENC 5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
ENC 6	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5
ENC 7	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	5	4	2	2	1	2	1	3
ENC 8	1	3	5	4	2	5	3	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5
ENC 9	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5
ENC 10	1	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 11	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5
ENC 12	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5
ENC 13	3	2	1	5	2	5	1	1	1	3	4	5	1	4	2	5	5	2	5	2
ENC 14	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
ENC 15	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
ENC 16	2	4	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
ENC 17	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 18	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	1	5	5	1	3	5
ENC 19	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 20	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5

Variable 2: Calidad Educativa.

V2 CALIDAD EDUCATIVA																			
D1								D2							D3				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5
ENC 2	1	5	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	5	4
ENC 3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2
ENC 4	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	1
ENC 5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	3	5
ENC 6	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
ENC 7	3	2	5	2	5	5	1	2	4	3	1	1	3	2	3	2	5	2	5
ENC 8	1	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	4
ENC 9	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4
ENC 10	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5
ENC 11	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	5	1	5
ENC 12	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4
ENC 13	3	2	5	2	5	5	3	1	1	5	5	5	2	2	3	2	5	2	5
ENC 14	1	5	4	5	4	2	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4
ENC 15	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5
ENC 16	5	3	2	3	2	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	3	2	3	2
ENC 17	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
ENC 18	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	5	5	1	2	2	1
ENC 19	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5
ENC 20	1	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4

Anexo 6

Base de datos de la muestra

Variable 1: Liderazgo Transformacional.

	V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																			
	D1								D2				D3				D4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
ENC 2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2
ENC 3	4	5	2	2	5	2	5	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	2	3	5
ENC 4	1	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1
ENC 5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
ENC 6	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5
ENC 7	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	5	4	2	2	1	2	1	3
ENC 8	1	3	5	4	2	5	3	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5
ENC 9	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5
ENC 10	1	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 11	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5
ENC 12	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5
ENC 13	3	2	1	5	2	5	1	1	1	3	4	5	1	4	2	5	5	2	5	2
ENC 14	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
ENC 15	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
ENC 16	2	4	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
ENC 17	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 18	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	1	5	5	1	3	5
ENC 19	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 20	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5
ENC 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5
ENC 22	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 23	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	1	5	4	3	5	4	1	4	2	5
ENC 24	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5
ENC 25	2	1	5	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	5	4	5
ENC 26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
ENC 27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2
ENC 28	4	5	2	2	5	2	5	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	2	3	5
ENC 29	1	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1
ENC 30	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
ENC 31	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5
ENC 32	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	5	4	2	2	1	2	1	3
ENC 33	1	3	5	4	2	5	3	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5
ENC 34	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5
ENC 35	1	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 36	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5
ENC 37	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5
ENC 38	3	2	1	5	2	5	1	1	1	3	4	5	1	4	2	5	5	2	5	2
ENC 39	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
ENC 40	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
ENC 41	2	4	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
ENC 42	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 43	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	1	5	5	1	3	5
ENC 44	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 45	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5
ENC 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5
ENC 47	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 48	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	1	5	4	3	5	4	1	4	2	5
ENC 49	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5
ENC 50	2	1	5	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	5	4	5

ENC 51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
ENC 52	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2
ENC 53	4	5	2	2	5	2	5	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	2	3	5
ENC 54	1	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1
ENC 55	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
ENC 56	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	4	4	2	1	1	1	1	5
ENC 57	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	5	4	2	2	1	2	1	3
ENC 58	1	3	5	4	2	5	3	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5
ENC 59	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5
ENC 60	1	4	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 61	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	3	5	4
ENC 62	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	5
ENC 63	3	2	1	5	2	5	1	1	1	3	4	5	1	4	2	5	5	2	5	2
ENC 64	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
ENC 65	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
ENC 66	2	4	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
ENC 67	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 68	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	5	1	5	5	1	3	5
ENC 69	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 70	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5
ENC 71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5
ENC 72	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
ENC 73	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	1	5	4	3	5	4	1	4	2	5
ENC 74	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5
ENC 75	2	1	5	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	5	4	5
ENC 76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5
ENC 77	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2
ENC 78	4	5	2	2	5	2	5	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	2	3	5
ENC 79	1	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1	1
ENC 80	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5

Variable 2: Calidad Educativa

V2 CALIDAD EDUCATIVA																				
	D1							D2							D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
ENC 1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
ENC 2	1	5	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	5	4	2
ENC 3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5
ENC 4	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2
ENC 5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	3	5	5
ENC 6	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
ENC 7	3	2	5	2	5	5	1	2	4	3	1	1	3	2	3	2	5	2	5	5
ENC 8	1	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 9	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 10	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5
ENC 11	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	5	1	5	3
ENC 12	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2
ENC 13	3	2	5	2	5	5	3	1	1	5	5	5	2	2	3	2	5	2	5	5
ENC 14	1	5	4	5	4	2	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 15	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4
ENC 16	5	3	2	3	2	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	3	2	3	2	2
ENC 17	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 18	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	5	5	1	2	2	1	2
ENC 19	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
ENC 20	1	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 21	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 22	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	2	1	2	5	4
ENC 23	2	3	2	3	2	2	2	2	1	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	1
ENC 24	1	5	4	5	4	4	5	3	1	3	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4
ENC 25	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1	4	3	4
ENC 26	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
ENC 27	1	5	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	5	4	2
ENC 28	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5
ENC 29	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2
ENC 30	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	3	5	5
ENC 31	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
ENC 32	3	2	5	2	5	5	1	2	4	3	1	1	3	2	3	2	5	2	5	5
ENC 33	1	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 34	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 35	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5
ENC 36	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	5	1	5	3
ENC 37	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2
ENC 38	3	2	5	2	5	5	3	1	1	5	5	5	2	2	3	2	5	2	5	5
ENC 39	1	5	4	5	4	2	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 40	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4
ENC 41	5	3	2	3	2	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	3	2	3	2	2
ENC 42	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 43	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	5	5	1	2	2	1	2
ENC 44	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
ENC 45	1	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 46	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 47	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	2	1	2	5	4
ENC 48	2	3	2	3	2	2	2	2	1	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	1
ENC 49	1	5	4	5	4	4	5	3	1	3	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4
ENC 50	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1	4	3	4

ENC 51	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
ENC 52	1	5	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	5	4	2
ENC 53	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5
ENC 54	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2
ENC 55	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	3	5	5
ENC 56	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
ENC 57	3	2	5	2	5	5	1	2	4	3	1	1	3	2	3	2	5	2	5	5
ENC 58	1	5	4	5	4	2	4	4	4	3	2	1	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 59	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 60	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	5	5
ENC 61	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	5	1	5	3
ENC 62	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	2
ENC 63	3	2	5	2	5	5	3	1	1	5	5	5	2	2	3	2	5	2	5	5
ENC 64	1	5	4	5	4	2	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 65	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4
ENC 66	5	3	2	3	2	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	3	2	3	2	2
ENC 67	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 68	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	5	5	1	2	2	1	2
ENC 69	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
ENC 70	1	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	2
ENC 71	4	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4
ENC 72	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	2	1	2	5	4
ENC 73	2	3	2	3	2	2	2	2	1	5	2	3	5	4	2	2	2	2	2	1
ENC 74	1	5	4	5	4	4	5	3	1	3	5	5	5	4	1	5	4	5	4	4
ENC 75	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	1	2	1	1	1	4	1	4	3	4
ENC 76	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5
ENC 77	1	5	4	5	4	2	5	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	5	4	2
ENC 78	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5
ENC 79	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	1	2
ENC 80	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	3	5	5

Anexo 7

Certificados de validez de contenido de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Pone en conocimiento de sus colaboradores sus más importantes principios y valores	✓		✓		✓		
2	Es una persona que inspira autoridad y confianza a sus colaboradores.	✓		✓		✓		
3	Se siente muy satisfecho de trabajar con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
4	Ha conseguido que sienta una profunda admiración por él (ella) por su forma de comportarse.	✓		✓		✓		
5	Resalta lo importante de proceder siempre orientados por el deber.	✓		✓		✓		
6	Busca siempre el beneficio del grupo dejando de lado el beneficio personal.	✓		✓		✓		
7	Destaca lo importante de trabajar en función a una misión común.	✓		✓		✓		
8	Toma muy en cuenta lo ético y lo moral en cualquier decisión que toma.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su enfoque de ser optimista hacia el futuro es siempre positivo	✓		✓		✓		
10	La visión que presenta a sus colaboradores es persuasiva	✓		✓		✓		
11	Se expresa con emoción sobre qué carencias que deben ser cubiertas	✓		✓		✓		
12	Manifiesta seguridad en que los objetivos trazados serán alcanzados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me facilita nuevas maneras de solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
14	Me permite analizar los inconvenientes desde distintos enfoques.	✓		✓		✓		
15	Propone modos novedosos de realizar las labores al cargo.	✓		✓		✓		
16	Al tratar de solucionar problemas, los examina desde distintos planos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su trato hacia mí es personalizado y no de manera generalizada	✓		✓		✓		
18	Me apoya para poder enriquecer mi talento.	✓		✓		✓		
19	Toma en cuenta que mis competencias y talentos son diferentes a los de los demás colaboradores.	✓		✓		✓		
20	Destina tiempo para instruir y educar a sus colaboradores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No-aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Guevara Fernández Ricardo

DNI: 01048544

Especialidad del validador:

Metodología Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....de.....del 20.....


Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL. 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN EFICACIA								
1	El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas.	✓		✓		✓		
2	Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo	✓		✓		✓		
3	Se planifica la forma de trabajo de la IE	✓		✓		✓		
4	Se organizan reuniones de trabajo y capacitación para los docentes	✓		✓		✓		
5	Considera importante que el Instituto sea evaluado periódicamente	✓		✓		✓		
6	Se informa oportunamente de las actividades y proyectos a desarrollar en la IE.	✓		✓		✓		
7	El Profesor demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente					✓		
DIMENSIÓN EFICIENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	✓		✓		✓		
9	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	✓		✓		✓		
10	Los recursos utilizados para las actividades académicas y proyectos son usados de manera adecuada	✓		✓		✓		
11	Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	Establece innovaciones técnico pedagógicas al trabajo del aula	✓		✓		✓		
13	Gestiona y realiza eventos académicos de manera permanente para potenciar a la IE	✓		✓		✓		
14	Se trabaja en equipo en la Institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PERTINENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Director apoya a su personal cuando lo requiere	✓		✓		✓		
16	El Director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas	✓		✓		✓		
17	La Dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
18	La Dirección fomenta la integración oportuna del personal	✓		✓		✓		
19	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	✓		✓		✓		
20	Se evalúan los resultados académicos y pedagógicos de la Institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Guevara Fernández Ricardo

DNI:

01048544

Especialidad del validador:

Metodología Estadística

.....de.....del 20.....



Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL: 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Pone en conocimiento de sus colaboradores sus más importantes principios y valores	/		/		/		
2	Es una persona que inspira autoridad y confianza a sus colaboradores.	/		/		/		
3	Se siente muy satisfecho de trabajar con su jefe inmediato.	/		/		/		
4	Ha conseguido que sienta una profunda admiración por él (ella) por su forma de comportarse.	/		/		/		
5	Resalta lo importante de proceder siempre orientados por el deber.	/		/		/		
6	Busca siempre el beneficio del grupo dejando de lado el beneficio personal.	/		/		/		
7	Destaca lo importante de trabajar en función a una misión común.	/		/		/		
8	Toma muy en cuenta lo ético y lo moral en cualquier decisión que toma.	/		/		/		
	DIMENSIÓN INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Su enfoque de ser optimista hacia el futuro es siempre positivo	/		/		/		
10	La visión que presenta a sus colaboradores es persuasiva	/		/		/		
11	Se expresa con emoción sobre qué carencias que deben ser cubiertas	/		/		/		
12	Manifiesta seguridad en que los objetivos trazados serán alcanzados.	/		/		/		
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me facilita nuevas maneras de solucionar los problemas.	/		/		/		
14	Me permite analizar los inconvenientes desde distintos enfoques.	/		/		/		
15	Propone modos novedosos de realizar las labores al cargo.	/		/		/		
16	Al tratar de solucionar problemas, los examina desde distintos planos	/		/		/		
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su trato hacia mí es personalizado y no de manera generalizada	/		/		/		
18	Me apoya para poder enriquecer mi talento.	/		/		/		
19	Toma en cuenta que mis competencias y talentos son diferentes a los de los demás colaboradores.	/		/		/		
20	Destina tiempo para instruir y educar a sus colaboradores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas.	/		/		/		
2	Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo	/		/		/		
3	Se planifica la forma de trabajo de la IE	/		/		/		
4	Se organizan reuniones de trabajo y capacitación para los docentes	/		/		/		
5	Considera importante que el Instituto sea evaluado periódicamente	/		/		/		
6	Se informa oportunamente de las actividades y proyectos a desarrollar en la IE.	/		/		/		
7	El Profesor demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente	/		/		/		
	DIMENSIÓN EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	/		/		/		
9	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	/		/		/		
10	Los recursos utilizados para las actividades académicas y proyectos son usados de manera adecuada	/		/		/		
11	Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa	/		/		/		
12	Establece innovaciones técnico pedagógicos al trabajo del aula	/		/		/		
13	Gestiona y realiza eventos académicos de manera permanente para potenciar a la IE	/		/		/		
14	Se trabaja en equipo en la Institución	/		/		/		
	DIMENSIÓN PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Director apoya a su personal cuando lo requiere	/		/		/		
16	El Director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas	/		/		/		
17	La Dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	/		/		/		
18	La Dirección fomenta la integración oportuna del personal	/		/		/		
19	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	/		/		/		
20	Se evalúan los resultados académicos y pedagógicos de la Institución	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Pone en conocimiento de sus colaboradores sus más importantes principios y valores	✓		✓		✓		
2	Es una persona que inspira autoridad y confianza a sus colaboradores.	✓		✓		✓		
3	Se siente muy satisfecho de trabajar con su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
4	Ha conseguido que sienta una profunda admiración por él (ella) por su forma de comportarse.	✓		✓		✓		
5	Resalta lo importante de proceder siempre orientados por el deber.	✓		✓		✓		
6	Busca siempre el beneficio del grupo dejando de lado el beneficio personal.	✓		✓		✓		
7	Destaca lo importante de trabajar en función a una misión común.	✓		✓		✓		
8	Toma muy en cuenta lo ético y lo moral en cualquier decisión que toma.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL							
9	Su enfoque de ser optimista hacia el futuro es siempre positivo	✓		✓		✓		
10	La visión que presenta a sus colaboradores es persuasiva	✓		✓		✓		
11	Se expresa con emoción sobre qué carencias que deben ser cubiertas	✓		✓		✓		
12	Manifiesta seguridad en que los objetivos trazados serán alcanzados.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL							
13	Me facilita nuevas maneras de solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
14	Me permite analizar los inconvenientes desde distintos enfoques.	✓		✓		✓		
15	Propone modos novedosos de realizar las labores al cargo.	✓		✓		✓		
16	Al tratar de solucionar problemas, los examina desde distintos planos	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ESTIMULO INTELECTUAL							
17	Su trato hacia mí es personalizado y no de manera generalizada	✓		✓		✓		
18	Me apoya para poder enriquecer mi talento.	✓		✓		✓		
19	Toma en cuenta que mis competencias y talentos son diferentes a los de los demás colaboradores.	✓		✓		✓		
20	Destina tiempo para instruir y educar a sus colaboradores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roca Ovila Yovana Connie DNI: 40603097

Especialidad del validador: doctora en ciencias de la Educación

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN EFICACIA								
1	El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas.	✓		✓		✓		
2	Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo	✓		✓		✓		
3	Se planifica la forma de trabajo de la IE	✓		✓		✓		
4	Se organizan reuniones de trabajo y capacitación para los docentes	✓		✓		✓		
5	Considera importante que el Instituto sea evaluado periódicamente	✓		✓		✓		
6	Se informa oportunamente de las actividades y proyectos a desarrollar en la IE.	✓		✓		✓		
7	El Profesor demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN EFICIENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas	✓		✓		✓		
9	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo	✓		✓		✓		
10	Los recursos utilizados para las actividades académicas y proyectos son usados de manera adecuada	✓		✓		✓		
11	Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
12	Establece innovaciones técnico pedagógicos al trabajo del aula	✓		✓		✓		
13	Gestiona y realiza eventos académicos de manera permanente para potenciar a la IE	✓		✓		✓		
14	Se trabaja en equipo en la Institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN PERTINENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	El Director apoya a su personal cuando lo requiere	✓		✓		✓		
16	El Director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas	✓		✓		✓		
17	La Dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.	✓		✓		✓		
18	La Dirección fomenta la integración oportuna del personal	✓		✓		✓		
19	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.	✓		✓		✓		
20	Se evalúan los resultados académicos y pedagógicos de la Institución	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roca Quila Yovana Connie DNI: 40603097

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 8:
Artículo Científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior
Tecnológico Huaycán – Ate 2019

AUTOR:

Br. Raúl Cortez Egusquiza

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Sede Ate

Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019”.
2. **AUTOR:** Br. Raúl Cortez Egusquiza
3. **RESUMEN:** En la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate, 2019”, el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados al personal docente nombrado y contratado. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: (0,902) para la variable Liderazgo Transformacional y (0,906) para la variable Calidad educativa. Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y calidad educativa según el personal del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Huaycán” de Ate 2019, se concluye que existe relación positiva y de nivel Moderada entre la Liderazgo Transformacional y Calidad educativa. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .490), indicando que, a mayor liderazgo transformacional en el personal directivo y jerárquico, la calidad educativa mejorara en la institución.
4. **PALABRAS CLAVE:** Liderazgo transformacional, organización, calidad educativa.
5. **ABSTRACT:** In the research entitled: "Transformational leadership and educational quality in the Institute of Technological Higher Education Huaycán - Ate, 2019", the general objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and educational quality in the Institute of Higher Education Technological “Huaycán” of Ate 2019. The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 80 teachers. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied

to the teaching staff appointed and hired. The expert judgment was used for the validity of the instruments and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: (0.902) for the Transformational Leadership variable and (0.906) for the Educational quality variable. With reference to the general objective: To determine the relationship between transformational Leadership and educational quality according to the staff of the Institute of Technological Higher Education "Huaycán" of Ate 2019, it is concluded that there is a positive and very high level relationship between Transformational Leadership and Educational quality. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .490), indicating that, to greater transformational leadership of teachers, the educational quality will improve in these professionals.

- 6. KEYWORDS:** Transformational leadership, organization, educational quality.
- 7. INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la Calidad educativa. La importancia práctica permite que el liderazgo transformacional proporciona un mayor diálogo, comunicación, compromiso, motivación para que el personal de la institución pueda trabajar en equipo, identificando las diferentes necesidades, evaluar alternativas, tomar decisiones llevando a cabo estrategias, encontrando satisfacción en el esfuerzo realizado de acuerdo a su función y al mismo tiempo que la institución pueda obtener resultados favorables y alcanzar sus objetivos. Asimismo, las conclusiones que se generen de esta investigación sirven como fuente de información para otras investigaciones y puedan generalizarse e incorporarse al conocimiento científico.

Mora (2016), sustenta que las actitudes y aptitudes del personal son importantes, es necesario un buen administrador a cargo de la organización, ya que de este depende el manejo de los bienes tangibles e intangibles. Así también, Parra (2015), afirma que, los directivos no suelen orientar adecuadamente el trabajo que su personal debe ejecutar, de ello se infiere que el director no ejerce adecuadamente el liderazgo, porque solo imparte órdenes y no se involucra en el trabajo. Del mismo modo, González (2016), declara, que los docentes poseen ciertas características tales como carisma, estimulan al desarrollo de nuevas ideas en sus estudiantes, son honestos, guardan buena relación con sus estudiantes, de esta manera, ejerce un liderazgo eficaz logrando su propósito de aprendizaje al proyectarse como un líder transformador. También, Rodríguez (2018),

afirma que el trabajo entre directivos y docentes favorece el intercambio de experiencias y de esta manera, deben conjuntamente elaborar estrategias para alcanzar los aprendizajes esperados en los alumnos.

Para Bernal, Martínez y Parra (2015), manifiesta que, es propicio consolidar un sistema eficiente de gestión en el campo de la educación, contar con un amplio conocimiento de las normas, liderazgo organizacional y disponibilidad de recursos, todo ello relacionado al convencimiento, discernimiento y conocimiento de lo que implicaría su mantenimiento en forma activa, dinámica, inclusiva y funcional respecto de la comunidad educativa, innovando procedimientos de mejoramiento continuo y fortaleciendo el liderazgo. Así también, Gamboa (2015), concluyó, que el enfoque pedagógico demuestra escenarios importantes de participación e interacción entre la comunidad y la escuela, sin embargo, es necesario realizar un plan de formación docente para reafirmar y encaminar las prácticas pedagógicas a nuevos enfoques de enseñanza – aprendizaje, donde la crítica, el dialogo y el desarrollo de competencias sean las características básicas de la calidad educativa. Del mismo modo, Torres, Lastenia y Prieto (2016), sostuvieron en su investigación, la interrelación entre el manejo gerencial y la educación de calidad, mostraron como resultado que un 68% de los maestros y directivos están de acuerdo sobre el reflejo de los conocimientos adquiridos del estudiante en la escuela para solucionar situaciones de su vida cotidiana, del mismo modo, hacen mención que las horas de clases lectivas favorecen el logro de la calidad en el ámbito educativo. Además, Torres (2017), certifica que los resultados obtenidos a partir del instrumento aplicado, arrojó que los recursos económicos son en definitiva escasos, punto importante para poder mejorar la infraestructura, materiales y ambientes de la institución educativa, en beneficio del estudiante. Otro dato importante a considerar es que los docentes manifiestan estar complacidos y motivados con su empeño educativo, pero, que los comentarios de los padres de familia como motivación externa influyen en forma negativa en el trabajo docente debido a la desvalorización de su labor pedagógica. Calle (2015), concluye que, existe relación significativa porque el líder orienta su desempeño a partir de una gestión transformadora, donde hace participar a la comunidad educativa. Los directivos desarrollan y aplican el liderazgo transformacional adecuadamente para las relaciones interpersonales, además, toman mejores decisiones y ofrecen un servicio de calidad. Asimismo, Luis (2019), sostiene que, el estudio es transaccional por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo. Acerca

del liderazgo transformacional, expresa, que permite la adaptación a situaciones nuevas en las que se requiere trabajar en equipo a fin de obtener resultados eficientes y efectivos. Además, Arieta (2018), en su estudio sobre la correspondencia entre el manejo directivo y la educación de calidad, los resultados que fueron encontrados nos muestran que ambas variables guardan relación. Para, Huayllani (2018), Concluye que, el docente y el estudiante deben desarrollar competencias, para ello los directivos deben organizar adecuadamente el proceso de enseñanza para alcanzar una buena gestión institucional. Además, Arellano y Zumba (2015), puso en marcha un estudio para señalar el vínculo entre calidad educativa y trabajo docente, llegando a concluir la existencia de una buena correlación. Demostrando que la calidad educativa va a depender del trabajo del docente en aula, tomando conciencia de la importancia en prepararse y capacitarse. Así mismo, Ramos (2017), concluyó que, es importante la preparación del maestro considerado como un líder de aula para ofrecer una educación de calidad, a su vez, pone en manifiesto que el estilo de liderazgo del maestro permite la planificación y preparación de sus trabajos mostrándose comprometido para alcanzar la calidad. Para Huamán (2017), certifica que la gestión administrativa y la calidad educativa tienen excelente correlación, se logrará una buena gestión siempre que la autoridad, cuente con una buena capacidad de liderazgo para dirigir la institución. Además, Chipana (2017) sostiene que, las autoridades deben ser las encargadas de orientar, coordinar y articular los procedimientos de la institución, de modo que la entidad apunte continuamente a mejorar la calidad educativa, para lo cual se requiere de tareas planificadas, de manera sistemática y participativa. Para Yabar (2016), afirmó que una gestión educativa será buena si solamente sus estamentos practican la eficiencia, desarrollando sus procesos y sistemas con fines, metas y propósitos propuestos y compartidos de manera clara.

La primera variable del presente trabajo de investigación es el Liderazgo transformacional, A saber: Burns (1978), creó el concepto de liderazgo transformacional como una descripción de líderes políticos que transforman los valores de sus seguidores, pero Bass (1985) expandió la repercusión del liderazgo dentro de los entornos organizacionales. Este estilo cambia las formas de dirigir el trabajo e inspira a los trabajadores, desempeñarse más allá de sus expectativas propias. Para Yukl (1989) los líderes transformacionales logran tales resultados mediante la alineación de los objetivos de sus subordinados con los de la organización y proporcionando una visión inspiradora del futuro. Así mismo, Dubinsky, Yammarino y Jolson (1995), afirman que, los líderes

se consideran entusiastas y optimistas cuando hablan sobre el futuro, que despierta y aumenta la motivación de los trabajadores. Además, para Bono y Judge (2004), los trabajadores buscan dentro de la organización un modelo a seguir, valorando entre sus características, que tengan principios éticos sólidos y motivar al logro de los beneficios del grupo sobre beneficios individuales. El estudio sobre este tema permitirá saber por qué los líderes transformacionales generan más niveles de rendimiento en las organizaciones. Para, Bracho y García (2013), quienes afirman que este liderazgo busca estimular la conciencia de los colaboradores y convertirlos en personas productivas comprometiéndose a lograr metas para la organización al margen de los intereses personales. Además, Bass y Alvarez (2016), mencionan cuatro características del líder transformador: influencia, inspiración, intelectualidad e individualismo. Es influyente porque se convierte en modelo a seguir, también es respetado, admirado y confiable. Antepone las necesidades ajenas sobre las suyas; enfrenta riesgos y muestra una conducta intachable. Así mismo para Álvarez (2015), asegura que, el líder consigue la transformación de los subordinados, por tanto, todos trabajan unidos para el cumplimiento de sus propósitos organizacionales. Además, Ordóñez (2011), sostiene que en el liderazgo depende mayormente de los valores y de la preparación académica. Para Braun, Peus, Weisweiler y Frey (2013), en sus estudios realizados en Ohio State University, el líder delega determinadas funciones a sus seguidores y espera a que los colaboradores mantengan un buen desempeño, da importancia al cumplimiento de las tareas en los plazos fijados. El líder escucha a los trabajadores con sus problemas personales como también les trata a todos por igual. Del mismo modo, Cruz (2017), manifestó que, las personas pueden voluntariamente asumir por un periodo de tiempo, los objetivos de un grupo como propio. Por ello el líder debe estar preparado emocionalmente para eso debe trabajar primero en el mismo, en su autoestima para sentirse competente, seguro, y de esta manera desarrollar su capacidad de resolver problemas complejos y encaminar al grupo para lograr el objetivo propuesto.

La segunda variable del presente trabajo de investigación es la calidad educativa, Son muchas las definiciones del concepto de calidad, aunque con distintas matizaciones es enfatizada en la importancia del cliente quien es la pieza fundamental en la educación y sin cuya presencia éste dejaría de existir. La Calidad educativa, dentro de las definiciones teorías que están relacionadas a la investigación, se puede citar algunas de gran importancia en cuanto al entendimiento de la variable calidad educativa. La Unesco

(2015), señalo que la calidad educativa, se refiere a una organización sistémica y, por ello significa, la interrelación entre los distintos factores o componentes evidentes en el quehacer cotidiano de la institución. Es decir que la calidad educativa se refiere al máximo nivel de preparación al que deben acceder los trabajadores para hacerle frente a los desafíos del progreso humano, así como al ejercicio de su ciudadanía y la continuación de su aprendizaje en el transcurso de su vida; se entiende de tal manera que la calidad educativa es un método orientador con miras a la optimización de los resultados y por ello abarca procesos fundamentales del ámbito educativo tal como lo es la gestión a nivel de institución, administrativo, pedagógico y la gestión con la comunidad. Según Ramírez (2017), la calidad educativa, hace referencia a los resultados positivos y que se valoran por la sociedad en cuanto al procedimiento de formación. Para la OCDE (2018), la calidad educativa implica a un sin número de aspectos que hacen posible el desarrollo de nuestra función en condiciones óptimas para los alumnos teniendo en cuenta las habilidades y destrezas de cada equipo, los mismos que se encuentran en un colegio. Desde este punto de vista la calidad estará ligada al tipo de gestión que se cumpla en el interior de los colegios y se evaluará de manera particular en dicha organización. El impacto de la educación en los indicadores de calidad está relacionado con la efectividad de la educación en el entorno laboral a través del cual trabajan los estudiantes en el centro: Los impactos generalmente se analizan en cuatro áreas: académica, social, laboral y familiar. La situación es favorable a sus buenos estándares académicos. En el entorno social, las personas educadas influyen en su entorno social, si los productos educativos son de alta calidad, este entorno tiene un impacto positivo, el clima urbano y la tolerancia social, la cooperación y la ciudadanía. Participación, mejora del entorno cultural y progreso de acciones competitivas. Para García (2009), la calidad educativa es considerada como el fruto de implementar contenidos y temas actuales haciendo uso de diversas herramientas educativas. Para Montes y Gamboa (2018), manifiestan, que se han alcanzado diferenciar algunas concepciones acerca de la calidad educativa en el último medio siglo; hay quienes consideran que la calidad de la educación puede ser evaluado basándose en el resultado académico de los estudiantes; otros, a través del número y nivel de interés de las acreditaciones que puede obtener un centro educativo. Según Montes, Romero, y Gamboa (2017), afirman sobre el enfoque absoluto de la calidad educativa: hace referencia a la excelencia en la calidad del producto, logrando desarrollar en los

estudiantes altos estándares educativos basadas en competencias, capacidades y habilidades que forman a un ciudadano integral, crítico y reflexivo. Es considerado como un ideal.

Analizando la problemática a nivel internacional, nacional y de la institución educativa donde se realiza el estudio, se ha encontrado que el liderazgo transformacional está siendo usado por los directivos y personal jerárquico de las instituciones educativas, aunque todavía con algunas dificultades; pero es necesario mejorarlo a fin de que realmente sirva para alcanzar la calidad educativa. Por ello se formula la siguiente interrogante general: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción del personal del IEST Huaycán, Ate 2019? De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción del personal del IEST Huaycán, Ate 2019. Y el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa según la percepción del personal del IEST Huaycán, Ate 2019.

8. **METODOLOGÍA:** El presente trabajo de investigación se rige en los parámetros de la metodología de la investigación científica. El enfoque aplicado es el cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es descriptivo, correlacional: correlacional porque se pretende determinar el grado de relación que hay entre las dos variables de estudio. El diseño de investigación es no experimental, transversal. No experimental porque es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). La población fue elegida en función de que todos los integrantes están implicados en lograr una adecuada formación educativa dentro de la institución a la que pertenecen. El total de elementos de la población fue de 80 docentes que conformaban la plana de profesores. Finalmente, no se estableció muestra debido a que fue estudiada la totalidad de la población al tener acceso oportuno y coordinado con las autoridades de dicha institución. La población corresponde al muestreo no probabilística, por cuanto no se aplica ninguna fórmula para su selección, en ese sentido, la muestra se considera a los 80 docentes, dentro del marco de “muestreo censal, que, a decir de Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de muestreo ocurre cuando se toma al total de población que es 80, establecidas sin necesidad de realizar clasificación alguna. Las técnicas, según López y Fachelli (2016), sostiene que, la encuesta es considerada por lo general como un medio usado para la

recolección de información mediante la realización de preguntas a las personas o grupo de investigación con la intención de conseguir de forma rápida respuestas basadas en la problemática de lo que se desea investigar. La aplicación de la técnica que consideramos es la encuesta ya que permite recolectar información la cual servirá para el proceso del trabajo de investigación. El cuestionario viene a ser un instrumento utilizado para recoger información estructurada, con la intención de obtener una respuesta general de todos los participantes, debido a que todos los encuestados dan respuesta a las mismas preguntas en un mismo orden, siendo manejable el procesamiento de dicha información, lo afirman Martín y Palella (2012). Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: (0,902) para la variable Liderazgo Transformacional y (0,966) para la variable Calidad educativa. Para la autorización, en el recojo de datos, se presentó una solicitud al director de la institución, adjuntando la Carta de Presentación de la UCV. Sin mayores problemas se aplicó el cuestionario en un solo día a todos los docentes, con una duración de 30 minutos en el auditorio del instituto.

9. **RESULTADOS:** El nivel descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional tiene los siguientes resultados: de los 80 docentes entrevistados, el 25.0% (20) considera Excelente el Liderazgo transformacional, el 52.5% (42) considera bueno y el 22.5% (18) considera Regular. En la variable Calidad Educativa: el 32.5% (26) consideran Excelente la Calidad educativa, el 55.0% (44) considera bueno, el 12.5% (10) considera Regular. En el nivel inferencial, al contrastar la hipótesis general, los resultados dan cuenta Si existe relación entre liderazgo transformacional y Calidad educativa según la percepción de los docentes del IEST Huaycán, Ate 2019, observando que la relación fue positivo y de nivel Moderada ($r = ,490$; $p=0.000<0.05$), indicando que, a mayor Liderazgo transformacional de los docentes, la Calidad educativa mejora en estos profesionales.
10. **DISCUSIÓN:** Después de obtener los resultados de la presente investigación y luego de haber comparado con los de los antecedentes, se verifica que éstos confirman las hipótesis planteadas. Los trabajos consultados coinciden con los resultados del trabajo de investigación, en el sentido de que el Liderazgo transformacional tiene relación positiva y de nivel Moderada con Calidad Educativa, no obstante que algunos trabajos corresponden a realidades y contextos diferentes. El presente trabajo, por su singular importancia, está orientado a contribuir en la solución de problemas del contexto educativo. Además, una adecuada práctica del liderazgo transformacional generará

adecuadas habilidades en los directivos y personal jerárquico para mejorar la calidad educativa.

11. CONCLUSIONES: El liderazgo transformacional se relaciona directa ($Rho=0,490$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, el cual indica que si existe relación entre las variables de estudio, altamente significativa. La influencia idealizada se relaciona directa ($Rho=0,432$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, el cual indica que si existe relación entre las variables de estudio, altamente significativa. La inspiración motivacional se relaciona directa ($Rho=0,501$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, el cual indica que si existe relación entre las variables de estudio, altamente significativa. La estimulo intelectual se relaciona directa ($Rho=0,509$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, el cual indica que si existe relación entre las variables de estudio, altamente significativa. La consideración individual se relaciona directa ($Rho=0,450$) y significativamente ($p=0.000$) con la variable calidad educativa, el cual indica que si existe relación entre las variables de estudio, altamente significativa.

12. REFERENCIAS:

- Alvarez, F. (2015) El liderazgo de la calidad total. Escuela Española. Madrid.
- Arieta, M. (2018) La calidad educativa y su relación con el desempeño directivo en la Institución Educativa N°5036 Rafael Belaúnde Diez Canseco, Región Callao, 2018. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2126>.
- Bass, B. y Álvarez, M. (2016) Investigación sobre los factores del estilo de liderazgo transformacional. Centro de Investigación E.T.L.S, Universidad Politécnica de Madrid.
- Bernal, D., Martínez, M. y Parra, A. (2015) Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. (Tesis maestría) Bogotá: Universidad Abierta y a Distancia. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/>
- Bracho, O. S. Garcia, J. E. y Jiménez, E. E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado de Zulia. COEPTUM, 3(2). Recuperado el 10 de octubre de 2018, de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/1589/3029>.

- Calle, L. (2015). La relación entre Liderazgo transformacional del director y Cultura Institucional de los directores de nivel secundaria de las Instituciones Educativas Publicas de la Región Callao. Tesis de maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta, Chosica, Perú.
- Chipana, M. (2017). La gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román. (Tesis doctoral) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Cruz, V. (2017), Liderazgo transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel. Universidad Jaime I de España.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M, & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista Psicología Social*, 28, 183–196.
- Díaz, M. (2007) La evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico". *Revista de Investigación Educativa* 15, No. 17 (2007): 145-178.
- Díez, E (2010) La globalización neoliberal y sus repercusiones en educación. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado* 13, no. 2: 23-38.
- Gamboa, A. (2015) Calidad de la Educación Superior: Imaginarios institucionales y de actores educativos de una universidad pública en Norte de Santander – Colombia. (Tesis maestría) Bogotá: Universidad de Cartagena. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4333/1/>
- Gonzáles, O. (2016). El liderazgo transformador, en el docente universitario, pieza clave en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Tesis de maestría. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación, sexta edición, editorial Mc Graw Hill, impreso en México.
- Hernández, T., García, M. y Navarrete, D. (setiembre, 2017). Prácticas de liderazgo en personal de trabajo social: análisis y relación con algunas variables
- Huamán, M (2017) Gestión administrativa y calidad educativa en el instituto superior tecnológico publico Julio César Tello, Villa El Salvador. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle
- Huayllani, M. (2018). La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018. Lima-

- <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1815/TM%20CE-Ge%203601%20H1%20-%20Huayllani%20Chino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luis, N. F. (2019) Liderazgo directivo y calidad educativa de docentes en una Institución Educativa de Huamachuco-2019. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Mora, L. (2016) Modelo de liderazgo transformacional y la gestión en la dirección administrativa de la Universidad Estatal de Bolívar, en el año 2016. Tesis de maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ambato. Ecuador.
- Ordóñez, B. (2011) Liderazgo Pedagógico. Barranquilla. CEPEDID. Pág. 112-16
- Palomo, M. (2015). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. 5° Ed. Madrid, España.
- Parra, J. (2015) Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. Tesis de maestría. Universidad de Mérida. Venezuela.
- Ramos, G. (2017), Liderazgo Transformacional de los docentes y Calidad Educativa en la I.E. Isaías Ardiles, Pachacámac, UGEL 01, 2016. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8446>
- Rodríguez, A. (2018). Liderazgo preventivo para la universidad. Una experiencia plausible. *Alteridad*, 10(1), 58 - 85.
- Torres, C. (2017) Análisis de la calidad educativa en Andalucía desde la perspectiva del profesorado de educación primaria. (Tesis Doctoral) España: Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/67502>
- Torres, Y., Lastenia, L. y Prieto, D. (2016). Desempeño gerencial y calidad educativa en las escuelas básicas. *Revista Negotium*, 12(34), 58-80.
- Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo. Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/> Tabla- comparativa Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html
- Yábar, T. (2016). La Gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la Ciudad de Lima –Cercado (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexo 9:

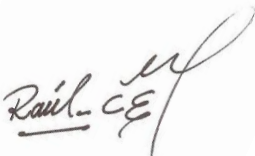
Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

**Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Raúl Cortez Egusquiza, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25758003, con el artículo titulado: “Liderazgo transformacional y calidad educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Huaycán – Ate 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, marzo del 2020


Raúl Cortez Egusquiza
DNI 25758003